

تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی اثربخشی آموزشی (مورد مطالعاتی افراگستر گلزار)

علی دست فروش^۱، امیرعباس صالحی ساری قیه^۲، شاپور صالحی فرگنی^۳

^۱ گروه مدیریت و کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ گروه مدیریت بازرگانی واحد تهران جنوب دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ دکتری DBA منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی تأثیر تفکر استراتژیک بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی اثربخشی آموزشی (مورد مطالعاتی افراگستر گلزار) است. بر خور داری از بینش استراتژیک در رویارویی با مقوله مدیریت و فراگیری آن که چگونه می توان ابزار تجزیه و تحلیل استراتژیک را در تنظیم و بر اجرای استراتژی به کار گرفت، و امروزه هیچ سازمانی بدون توجه به نیروی انسانی و نقش سازنده آن در ارائه خدمات، قادر به ادامه حیات نیست. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و از نظر شیوه اجرا، توصیفی و از نوع تحقیقات کمی است. جامعه آماری این پژوهش را جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰ نفر از کارکنان شرکت افراگستر گلزار در استان تهران می باشد. از میان پرسشنامه های توزیع شده ۱۹ پرسشنامه تکمیل و جمع آوری گردیده است. به منظور پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان می دهد مقدار آلفای محاسبه شده برای کل پرسشنامه ۰٫۹۵۲ است. از آنجاکه مقادیر به دست آمده بیشتر از ۰٫۷۰ می باشد می توان گفت پایایی مورد تأیید قرار می گیرد. برای تعیین روایی پرسشنامه از نظر خبرگان و اساتید استفاده شده است. بر اساس نتایج رگرسیون تفکر استراتژیک تأثیر مثبتی بر کیفیت یادگیری و رضایت شغلی دارد. بر اساس نتیجه فرضیه پژوهش به مدیر شرکت مذکور توصیه می گردد بیشتر از تفکر استراتژیک در اداره شرکت بهره ببرد. تفکر استراتژیک موجب به وجود آمدن همسویی کارمندان و تعهد مشترک در سازمان می شود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری رگرسیون خطی و آزمون کلموگروف اسمیرینف به کمک نرم افزار علوم اجتماعی آماری استفاده شده است.

واژه های کلیدی: تفکر استراتژیک، توسعه منابع انسانی، اثربخشی آموزشی

مقدمه

تفکر استراتژیک مانند فکر پویا است که با تعامل مستمر با محیط و تجزیه آن و خلاقیت توسعه می‌یابد و در واقع یک فرآیند مستمر و مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنی بخشیدن به یک محیط پیچیده است. به عبارتی تفکر استراتژیک، بر مبنای فکر کردن است. محیط ائتلافی از سازمان‌هاست که از طریق فرآیند غیرمطمئن از چانه‌زنی و تعدیل متقابل خواسته‌های مربوط به خود به سمت تحقق اهداف متکثر خود حرکت می‌کنند. نقش مدیران در فرآیند برنامه‌ریزی استراتژیک و اتخاذ تصمیمات، وابسته به نحوه تفکرشان می‌باشد (فرهنگی، دهقان نیری، ۱۳۸۹). در حال حاضر با افزایش روزافزون جمعیت‌ها، جوامع و سازمان‌ها به سرعت در حال توسعه و پیشرفت و به تبع آن پیچیدگی آن‌ها در حال افزایش است، فضای کسب‌وکار امروز بارها و بارها با ویژگی‌هایی مانند پیچیدگی و عدم قطعیت تعریف شده است (داوری و علیزاده مجد، ۲۰۱۶). در دنیای امروزه و در شرایطی که عوامل مزیت‌ساز رقابتی در جریان تحولات قرار دارد، تنها یک مزیت رقابتی پایدار می‌تواند فهم و بصیرت لازم را نسبت به تشخیص مستمر این عوامل به وجود آورد که این امر وجود تفکر استراتژیک را در سازمان‌های امروز حیاتی می‌سازد. یکی از مشکلات سازمان‌ها، فقدان تفکر استراتژیک در سطح مدیران عالی می‌باشد. مدیریت استراتژیک روشی منطقی، عینی و سیستماتیک برای اتخاذ تصمیمات بزرگ در یک سازمان است. در این مدیریت سعی می‌شود اطلاعات کمی و کیفی به‌گونه‌ای تنظیم گردند که بتوان تحت شرایط نامطمئن تصمیماتی اثربخش اتخاذ کرد و فقدان تفکر استراتژیک مدیران ارشد بنگاه‌ها و سازمان‌ها، آن‌ها را از بهره‌گیری از فرصت‌های جدید محروم می‌سازد (نعمتی اقدم ابرغان، صمد ۱۴۰۰). برنامه‌ریزی استراتژیک به فرآیند تفکر تحلیلی، برنامه‌ریزی و همگرا اشاره دارد در حالی که تفکر استراتژیک اشاره به فرآیند تفکر خلاق و واگرا دارد. تفکر استراتژیک رویکردی است مبتنی بر اصول استراتژی، که تفکر واگرا و خلاقانه را برای خلق یک استراتژی ارزش‌آفرین توصیه می‌کند (فرهنگی، علی‌اکبر؛ دهقان نیری، محمود ۱۳۸۹). در دهه شصت میلادی، پژوهش‌های این حوزه بر ویژگی‌های اساسی سازمان تمرکز داشتند. در دهه هفتاد میلادی مدیریت پورتنوی کسب‌وکار و محیط خارجی در کانون توجه قرار گرفت. در دهه هشتاد میلادی تمرکز به سمت ساختار صنعت و محیط خارجی و با گسترش رقابت‌های جهانی به سمت استراتژی‌های جهانی سوق پیدا کرد. در دهه نود میلادی حوزه مدیریت استراتژیک با تغییر اساسی مواجه شد و تمرکز مطالعات در این حوزه از ساختار صنعت و محیط خارجی به سمت منابع و محیط داخلی سازمان تغییر مسیر داد و تمرکز پژوهش‌های این حوزه به سمت گستره منابع و محیط داخلی سازمان (با پیچیدگی‌های روزافزون) تغییر یافت. از اواسط دهه نود و در دهه نخست قرن بیست و یک میلادی، مدل‌های کسب‌وکار جدید مبتنی بر اینترنت و نرم‌افزار برای کسب مزیت رقابتی در کسب‌وکارهایی ارائه شد که پیش از آن وجود نداشتند و این گویای تغییر اساسی در ارتباط با ماهیت استراتژی است. در قرن بیست و یک مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه، مزیت‌های رقابتی موقتی، همکاری و یکپارچه‌سازی، حاکمیت شرکتی مسئولیت اجتماعی در کانون توجه قرار گرفت (نعمتی اقدم ابرغان، صمد ۱۴۰۰). با توجه به اهمیتی که بنگاه‌های کوچک و متوسط در رشد و توسعه کشورها دارند، ارتقای عملکرد و توسعه همه‌جانبه آن‌ها ضروری است. یکی از ابزارهای مهم برای ارتقا عملکرد، کسب مزیت رقابتی و ایجاد تحول و بقای این شرکت‌ها، عنصر انسان است و بقا و موفقیت این شرکت‌ها در گرو نیروی انسانی آن‌ها است. مروری بر مطالعات انجام‌شده در حوزه شرکت‌های کوچک و متوسط نشان می‌دهد که اکثر شرکت‌هایی که به توسعه سرمایه انسانی خود توجه ننموده‌اند در اثر پایین بودن کیفیت و بهره‌وری نیروی انسانی، در همان سال‌های آغازین شکل‌گیری، توان رقابتی خود را در مقایسه با شرکت‌های برخوردار از عامل انسانی توسعه یافته، از دست داده و از گردونه رقابت خارج، یا محکوم به ورشکستگی و تعطیلی بنگاه شده‌اند. (مبارک‌آبادی و ناصحی فر، ۱۳۹۸) یکی از مراکز مهم و نقش‌آفرین در

فرایند توسعه هر کشوری نهادهای قانونی آن کشور است. بدیهی است که نقش نیروی انسانی در چنین سازمان‌هایی بسیار بارز و حیاتی است. (ناصحی فر، عسکری ماسوله، محمدیان ۱۳۹۶) توانمندسازی به نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، توسعه و به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و پتانسیل‌های بالقوه در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می‌کند (سیدجوادی، ۱۳۸۵). نیروی انسانی به‌عنوان بارزترین منابع سازمانی در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان به شمار می‌روند. منابع انسانی به سازمان معنا و مفهوم بخشیده و زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌کنند (سید دوست، ۱۳۹۱). رویکرد انسان بر بهبود مدیریت منابع انسانی از جمله انتخاب، استخدام، آموزش و ارتقاء متمرکز است. اجرای نسبتاً ارزان و تأثیر نسبتاً سریع برخی از مزایای این رویکرد است، اما تأثیر آن به دلیل این واقعیت محدود است که تمرکز بر انتخاب کارکنان و آموزش، تنظیم ساختار اداری و پشتیبانی رویه‌ای برای فرآیندها را تضمین نمی‌کند. (بالویی و همکاران، ۲۰۲۱)

سازمان‌های سنتی فقط به کارکنانی نیاز دارند که کارهای معین و تعریف‌شده‌ای را انجام داده و بیش‌ازحد سؤال، کنجکاوی و چالش‌گری نکنند، اما محیط‌های کار امروزی به افرادی نیازمندند که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند. بنابراین، توسعه خلق نمی‌شود، بلکه همانند قابلیت‌های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (گلی پور، اولادیان، صفری، ۱۳۹۹). منابع انسانی بارزترین و مهم‌ترین عامل توسعه هر کشور محسوب می‌شود. و توسعه پایدار منابع انسانی مستلزم ایجاد و رشد قابلیت‌های پایدار سازمانی است.

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، توسعه نیروی انسانی است، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که توجه به آموزش و بهسازی منابع انسانی افزایش بهره‌وری را نیز به دنبال دارد لذا مهم‌ترین مواردی که به‌عنوان مقاصد نسبتاً مشترک سازمان‌ها و نظام‌های مختلف در خصوص آموزش نیروی انسانی قابل‌ذکر است به شرح زیر می‌باشد: هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، کاهش حوادث و ضایعات کاری، بهنگام سازی دانش و توانایی نیروی انسانی در سازمان، کمک به تغییر و تحولات سازمانی، انطباق با شرایط، اوضاع و احوال اجتماعی، تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان (کیوانی، اشکور، سادات، ۱۳۹۶). توسعه منابع انسانی به‌طور عمده با آموزش‌های رسمی، غیررسمی، مستمر و ضمنی امکان‌پذیر است. به همین دلیل نه تنها آموزش و پرورش هزینه به حساب نمی‌آید بلکه نوعی سرمایه‌گذاری تلقی می‌شود و قلب تپنده رشد و توسعه انسانی محسوب می‌گردد. ارزیابی، معیاری برای سنجش اثربخشی برنامه‌ها فراهم می‌کند. اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درونی و بیرونی نظام آموزشی تعیین می‌گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و بیرونی نظام آموزش سازمان‌ها را اصلاح کنیم، تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۰) با دانش و مهارت‌های کارآفرینی مناسب، هوشیارتر و آماده‌تر برای بهره‌برداری از فرصت‌ها حتی در شرایط نامشخص هستند. در سند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایران (سند چهارم، پنجم و ششم) به نقش آموزش کارآفرینی بسیار تأکید شده است. اگرچه در عمل، نظام آموزشی ایران سرمایه‌گذاری مناسبی در زیرساخت‌های آموزشی کارآفرینی نکرده است. ما پیشنهاد می‌کنیم که سیاست‌گذاران شرایطی را فراهم کنند که آموزش کارآفرینی را در هنگام حرکت روبه‌جلو بیشتر عملی کنند. (سعادت و همکاران، ۲۰۲۱) اگرچه دانشگاه یکی از غنی‌ترین مراکز

^۱Balouei&etal

^۲Saadat&etal

علمی و پروژه‌ای و تولیدکننده دانش و فناوری است، اما همواره نقش کلیدی در تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جهان پیرامون خود دارد. (آزما و همکاران، ۲۰۱۵)

۴

ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی، تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجراشده و تعیین میزان توانایی‌های ایجادشده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به هدف. اهمیت آموزش در سازمان، از گذشته تاکنون منابع انسانی از عوامل بسیار مهمی بوده‌اند و هستند که سازمان‌ها را با بحران مواجه می‌سازند و یا به‌عنوان عامل پیشرفت و موفقیت آن‌ها عمل می‌کنند. توانمندسازی و بهبود مستمر دانش، نگرش و مهارت‌های منابع انسانی از طریق آموزش‌های مناسب، سازمان‌ها را قادر به مقابله با هر نوع تهدید و بحرانی می‌سازد. لیکن چنین نقش مثبتی از آموزش در توانمندسازی منابع انسانی سازمان مستلزم کیفیت این نوع از آموزش‌ها است. اثربخشی آموزش، برنامه آموزشی، زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تأثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان عرضه کند (احمدی، ۱۳۹۴). هدف‌های ارزیابی اثربخشی آموزش، از جمله اهداف اثربخشی آموزشی می‌توان به این موارد اشاره کرد: سنجش میزان آموخته‌های علمی و عملی تعلیم دیدگان و کارکنان، بررسی عملکرد رده‌های آموزشی در خصوص ارتقا سطح آموزش در یگان‌ها، بررسی و تعیین نقاط ضعف و قوت آموزش، ارتقا سطح کیفی آموزش در رده‌های مجری آموزش، کاربردی نمودن آموزش‌ها در راستای مأموریت‌های محوله، بررسی نیازمندی‌های آموزشی به‌تناسب نیازمندی‌های سازمان. الگوهای اثربخشی آموزش، برای ارزیابی اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده به مخاطبان الگوهای زیادی وجود دارد که از قدیمی‌ترین آن‌ها، الگوی تایلر است که به مقایسه نتایج مورد انتظار با نتایج واقعی می‌پردازد (رفیعی، ۱۳۹۹). بنابراین، بازده هر فرآیندی با سرعت جریان مواد یا اطلاعات در فرآیند افزایش می‌یابد. استفاده از فناوری‌های دیجیتال از طریق تأثیری که بر سرعت یا تغییرپذیری جریان دارند، منجر به بهبود کارایی فرآیند می‌شود. فناوری دیجیتال فرصت منحصربه‌فردی را برای شرکت‌ها فراهم می‌کند تا کیفیت محصول/خدمت را مدیریت کنند (بالویی و همکاران، ۲۰۲۲). مدیریت استراتژیک به سازمان این امکان را می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به‌صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه مدیریت باعث می‌شود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و فعالیت‌هایش به‌گونه‌ای درآید که اعمال نفوذ نماید (نه اینکه تنها در برابر کنش‌ها، واکنش نشان دهد) و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل درآورد. از نظر تاریخی، منفعت اصلی مدیریت استراتژیک این بوده است که به سازمان کمک می‌کند از مجرای استفاده نمودن از روش منظم‌تر، معقول‌تر و منطقی‌تر راه‌ها یا گزینه‌های استراتژیک را انتخاب نماید و بدین گونه استراتژی‌های بهتری را تدوین نماید (نعمتی اقدم ابرغان، ۱۴۰۰).

با تغییرات سریع محیطی، ظهور و پیچیده‌تر شدن مشاغل و وظایف شغلی جدید، و رقابت در محیط به‌سرعت در حال تغییر کسب‌وکار امروزی و لزوم پاسخ‌گویی به نیازهای مشتریان، نقش آموزش و تغییر در دانش، مهارت، توانایی‌ها و رفتار کارکنان کاملاً محسوس می‌باشد. افزایش کارایی سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و آموزش فرد را برای انجام کار توانمند می‌کند و توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی را بهبود می‌بخشد. کارکنان قبل از آموزش با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می‌کنند، اما چنانچه آنان آموزش ببینند و به‌طور مناسب ترغیب شوند، ۸۰ تا ۹۰ درصد توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود را آشکار می‌سازند. آموزش پایه‌های این فرایندها سست و متزلزل می‌شود. بنابراین آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر با مجموع فرایندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد، تا سایر فعالیت‌های مدیریت مفید واقع شود (فدائی کیوانی، رضا؛ اشکور، سیده زلیخا سادات ۱۳۹۶). با افزایش میزان رقابت بین صنایع امروزی،

اهمیت تحقیقات مرتبط با توسعه، تدوین و اجرای استراتژی‌ها به‌عنوان یک مزیت رقابتی، افزوده شده است. افزایش نرخ تغییر در محیط درونی و بیرونی سازمان‌های تولیدی منجر به توجه بیشتر به تدوین استراتژی و مدیریت استراتژیک در این سازمان‌ها شده است. چون سازمان‌های تولیدی نیازمند رقابت مؤثر در محل، منطقه و بازارهای جهانی می‌باشند، لذا مجبورند اولویت‌های استراتژیک خود را تعیین و بر این اساس، استراتژی‌های مناسبی را تدوین و اجرا نمایند، تا رشد و بقا خود را حفظ نمایند (فرهنگی، علی‌اکبر؛ دهقان نیری، محمود ۱۳۸۹).

سؤال اصلی تحقیق این است که آیا تفکر استراتژیک بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی اثربخشی آموزشی اثر دارد یا خیر؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

مدیریت استراتژیک: می‌توان مدیریت استراتژیک را بدین گونه تعریف کرد، هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چندگانه که سازمان را قادر می‌سازد به هدف‌های بلندمدت خود دست یابد (نعمتی اقدم ابرغان، ۱۴۰۰).

مدیریت استراتژیک به سازمان این امکان را می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به‌صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه مدیریت باعث می‌شود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و فعالیت‌هایش به‌گونه‌ای درآید که اعمال نفوذ نماید (نه اینکه تنها در برابر کنش‌ها، واکنش نشان دهد) و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل درآورد (عرب، ۱۳۹۹).

ریشه‌های تفکر استراتژیک (تحلیل سیستماتیک موقعیت جاری سازمان و فرموله نمودن مسیر آتی آن) از اوایل قرن بیستم، مورد توجه بوده است. زمان شکوفایی تفکر استراتژیک بین سال‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۹۰ زمانی که اغلب تکنیک‌های اساسی مدیریت استراتژیک توسعه یافته‌اند، بوده است. ۱۰ ایده اصلی بزرگ شامل برنامه‌ریزی بلندمدت و تحلیل استراتژیک و کیفیت و برنامه‌ریزی سناریو و مدل‌های تخصیص منابع، فرهنگ سازمانی، رهبری، اندازه‌گیری و هم‌ردیفی استراتژیک سنگ بنای شکل‌گیری تفکر استراتژیک بوده‌اند. این ایده‌ها ابزارهایی قابل اطمینان بوده‌اند ولی با در نظر گرفتن تغییرات سریع و رقابت جهانی حاکم بر ما، تفکر استراتژیک خلاق، مزیت رقابتی جدید مدیران و منبع نهایی ایجاد تمایز سازمان‌ها شده است. فرایند مدیریت استراتژیک دربرگیرنده سه مرحله می‌شود: تدوین استراتژی‌ها، اجرای استراتژی‌ها و ارزیابی استراتژی‌ها، مقصود از تدوین اون است که مأموریت شرکت تعیین شود. شناسایی عواملی که در محیط خارجی، سازمان را تهدید می‌کنند یا فرصت‌هایی را به وجود می‌آورند، شناسایی نقاط قوت و ضعف داخلی سازمان تعیین هدف‌های بلندمدت، در نظر گرفتن استراتژی‌های گوناگون و انتخاب استراتژی‌های خاص جهت ادامه فعالیت. اجرای استراتژی‌ها ایجاد می‌کند که سازمان هدف‌های سالانه در نظر بگیرد، سیاست‌ها را تعیین کند، در کارکنان انگیزه ایجاد نماید و منابع را به‌گونه‌ای تخصیص دهد که استراتژی‌های تدوین شده به اجرا درآورد (نعمتی اقدم ابرغان، ۱۴۰۰).

تفکر استراتژیک زیرمجموعه شایستگی‌های شناختی در نظر گرفته می‌شود. در نتیجه تحقیقات گسترده خود در طی دو دهه گذشته در حوزه تفکر استراتژیک ضمن دسته‌بندی مطالعاتی که مفهوم و نیاز به تفکر استراتژیک را بیان می‌کنند فرایندهای ذهنی و رفتارهای درگیرانه تفکر استراتژیک روش‌ها و تکنیک‌های تفکر استراتژیک شیوه توسعه و بهبود تفکر استراتژیک پیامدها و نتایج آن بیان می‌دارند که بسیاری از تحقیقات پیشین، به بعد محتوایی که فرایند ذهنی انتزاعی است پرداخته‌اند که در حقیقت مفهوم لیاقت و بعد فردی را نشانه رفته‌اند و صرفاً تئوری سازی بوده است اما برای کاربردی نمودن یافته‌ها می‌بایست به تفکر استراتژیک به‌عنوان یک شایستگی سازمانی با تعاریف فوق نگریسته شود (رحمانی، حسینی، و همکاران ۱۳۹۷).

مکتب برتر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی را به‌عنوان عامل تأثیرگذار در بهبود عملکرد مناسب همه شرکت‌ها می‌دانند و بیان می‌کند که مدیریت استراتژیک منابع انسانی می‌تواند به همه شرکت‌ها در بهبود فرآیند سودمندی، ارتقاء عملیات کارآمد، افزایش نوآوری، تحول در توانایی و افزایش سودمندی عملکرد سازمانی کمک کند (افجهء، اسماعیل زاده ۱۳۸۸).

توسعه منابع انسانی: مجموعه فعالیت‌های سازمانی که در مدت‌زمان معینی صورت می‌گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان طراحی می‌شود. توسعه منابع انسانی شامل برنامه‌ها، سیستم‌ها و فعالیت‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی می‌شود (فدائی کیوانی، اشکور، ۱۳۹۶).

توسعه منابع انسانی را فرایند افزایش دانش و مهارت و قابلیت‌های افراد در یک جامعه تعریف می‌کند. آن‌ها به شکل اقتصادی این مفهوم را انباشت سرمایه انسانی و سرمایه‌گذاری مؤثر در آن در توسعه اقتصاد یک کشور معرفی می‌کنند و از منظر سیاسی توسعه منابع انسانی را مهیا کردن افراد برای مشارکت افراد در فرایند سیاسی می‌دانند (ناصری فر و همکاران، ۱۳۹۶).

ورنر و دسیمون (۲۰۰۶) در مطالعه خود توسعه منابع انسانی را مجموعه‌ای از فعالیت‌های طراحی شده و سیستماتیک توسط یک سازمان می‌دانند که به اعضای خود فرصت آموزش مهارت‌های ضروری موردنیاز شغلشان در حال و آینده را فراهم می‌سازد. فراگرد توسعه علم و تکنولوژی در واقع کلید اصلی توسعه است و دست یافتن به بینش علمی و توسعه در آن نیازمند محیط مناسب و شرایط خاص برای نیروی انسانی می‌باشد و این امکان‌پذیر نخواهد بود مگر این‌که به توسعه نیروی انسانی توجه ویژه شود (فدائی کیوانی، اشکور، ۱۳۹۶).

تجربه نشان می‌دهد که هر چه پیچیدگی محصول بیشتر شود، گستردگی فرآیند توسعه محصول نیز بیشتر شده و نیاز به منابع انسانی توانمند خلاق، نوآور و با دانش بیشتر می‌گردد که لازمه تمام آن‌ها، داشتن راهبردهای هدفمند توسعه منابع انسانی به منظور ارتقاء دانش کارکنان، اجرا و ارزیابی بهینه آن‌ها است.

آموزش کارکنان: آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. ایجاد فرصت مناسب و نوعی تلاش در جهت بهبود عملکرد در ارتباط با مسائل حوزه‌ی مربوطه می‌باشد کوشش در جهت تغییر آگاهی‌های افراد که فرد را برای کسب آگاهی‌های تازه، برانگیخته و در جهت تغییر عادات و رفتارها پروراننده و جهت فکری و سرنوشت انسان‌ها را عوض می‌کند.

تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری و به‌منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی، توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. منظور از آموزش کارکنان، کلیه تلاش‌ها و کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان یک سازمان می‌باشد که آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید (فدائی کیوانی، اشکور، ۱۳۹۶).

اثربخشی آموزشی: نتایج پژوهش نشان داد که هماهنگی میان فرآیندهای ۳ گانه نیازسنجی، برنامه‌ریزی و اجرا و ارزیابی می‌تواند اثربخشی دوره‌های آموزشی را بیشتر نماید. نتایج پژوهش نشان داد عدم تمایز میان نظام‌های تجاری و آموزشی، ضعف توجه به عوامل اصلی تغییر در سازمان‌های آموزشی، ضعف توجه به شاخص‌های کیفیت تدریس و یادگیری، تمرکز بر نتایج در مقابل فرایندها، تغییرات کوتاه‌مدت و موقت می‌باشند. بر اساس اصول رهبری و مدیریت راهکارهای مختلفی برای رفع این چالش‌ها می‌توان ارائه نمود. این راهکارها بر اساس تحلیل نظریات کاربردی عبارت‌اند از: توجه به یادگیری سازمانی، تمرکز بر ایجاد چشم‌انداز مشترک و تصمیم‌گیری، توجه به معیارهای کیفیت تدریس و یادگیری و تفکر سیستمی است (گلی پور، اولادیان، صفری، ۱۳۹۹). منافع شرکت‌ها در پیاده‌سازی برنامه‌ریزی استراتژیک در سازمان‌ها به دودسته‌ی منافع زیر تقسیم می‌شود.

۱- منافع مالی: شرکت‌هایی که عملکرد عالی دارند به‌صورت منظم برنامه‌ریزی می‌کنند تا همواره آماده‌ی رویارویی با نوسانات و تغییراتی باشند که در محیط‌های داخلی و خارجی شرکت رخ می‌دهد. شرکت‌هایی که سیستم برنامه‌ریزی آن‌ها به‌گونه‌ای است که با تئوری مدیریت استراتژیک شباهت زیادی دارد، به‌طورمعمول در دوره‌های بلندمدت از نظر مالی دارای عملکرد بسیار بهتری خواهند بود.

۲- منافع غیرمالی: مدیریت استراتژیک علاوه بر این‌که به شرکت‌ها کمک می‌کند دچار مشکلات مالی نشوند، منافع محسوسی قابل‌لمس دیگری نیز بر ای آن‌ها دارد مانند افزایش آگاهی آن‌ها از تهدیدات خارجی، درکی بهتر از استراتژی‌های شرکت‌های رقیب، افزایش بهره‌وری کارکنان، کاهش مقاومت در برابر تغییرات و درکی بهتر از عملکرد و پاداشی که به کارکنان داده

می‌شود، بر میزان توانایی‌های شرکت برای جلوگیری از بروز مسائل می‌افزاید، زیرا باعث روابط متقابل بیشتری بین مدیران بخش‌ها و دوایر گوناگون انجام می‌شود (نعمتی اقدم ابرغان، ۱۴۰۰).

هفت خطای مرگبار استراتژیک عبارت‌اند از:

۱- استراتژی ارزش اجرا ندارد ۲- کارکنان در مورد اینکه استراتژی چگونه اجرا خواهد شد روشن نیستند ۳- مشتریان و کارکنان، استراتژی‌ها را به‌طور کامل درنیافته‌اند ۴ - مسئولیت اشخاص در زمینه اجرای تغییرات نامشخص است ۵- مدیرعامل و مدیران ارشد به هنگام شروع اجرا، از صحنه خارج می‌شوند ۶- عدم تشخیص موانع ۷- فراموش کردن کسب‌وکار (عرب، ۱۳۹۹).

دیدگاه پورتر که ارائه‌دهنده رویکردهای تحلیلی چون: زنجیره ارزش و مدل تحلیل پنج نیرو به مدیریت استراتژیک می‌باشد با دیدگاه‌های قبلی متفاوت است. وی اشاره دارد که:

«تفکر استراتژیک شامل پرسیدن دو سؤال کلیدی است: اول اینکه ساختار صنعت شما چیست و چگونه در طول زمان تغییر خواهد نمود و دوم اینکه موقعیت نسبی شما در این صنعت چگونه می‌باشد؟»

منابع سازمانی که قابلیت ایجاد مزیت رقابتی را دارا هستند عبارت‌اند از: تکنولوژی، منابع مالی، منابع فیزیکی، منابع انسانی، منابع سازمانی و منابع ارتباطی. منابع مالی، فیزیکی و تکنولوژی به راحتی و با سرمایه‌گذاری توسط رقبا قابل تقلید هستند ولی منابع انسانی و سازمانی قابلیت‌هایی هستند که در طی زمان و آهسته‌آهسته شکل می‌گیرند و تقلید آن‌ها توسط رقبا بسیار مشکل و نیازمند سرمایه‌گذاری فراوان و گذشت زمان است. منابع انسانی به‌عنوان یک دارایی ناملموس زمانی که در یک سیستم عملیاتی به کار می‌رود توانایی شرکت را برای پاسخگویی به محیط پرمطالعه افزایش می‌دهد (افجه، اسماعیل‌زاده ۱۳۸۸).

با ترکیب نظریات متفاوت در حوزه تدوین استراتژی منابع انسانی، نگرشی یکپارچه را بیان کردند که دارای دو بعد «تأمین منابع» و «کنترل فرایند یا نتیجه» در راستای تعیین نقاط مرجع استراتژیک بهره می‌گیرد (ناصری فر، عسکری ماسوله، محمدیان، ۱۳۹۶).

آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام‌شدنی نیست بلکه آموزش و توسعه منابع انسانی، نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که اگر به‌درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود، می‌تواند بازده قابل‌ملاحظه‌ای داشته باشد.

اهم مزایایی که در جهت نیل به اهداف سازمان می‌توان برای آموزش و توسعه نیروی انسانی قائل شد به شرح زیر خلاصه می‌شود:

بهبود در نحوه انجام وظیفه و کم و کیف کار، امکان جایگزین کردن متخصص‌ها در شرایط اضطراری، امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه‌ها از این راه، کاهش حوادث و ضایعات، ایجاد ثبات بیشتر در سازمان، کاهش میزان تفاوت‌ها و افزایش قدرت خودکاری (فدائی کیوانی، اشکور، ۱۳۹۶).

پیشینه تحقیق

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
۱	۱۳۹۸	مبارک آبادی و همکاران	شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های توسعه منابع انسانی شرکت های کوچک و متوسط و تبیین عوامل اثرگذار بر آن با الهام از الگوی سه شاخگی مدیریت	بر اساس یافته های بخش کمی نیز در بعد ساختاری پنج مؤلفه شناسایی گردید که ترسیم نظام توسعه مسیر پیشرفت شغلی و ارتقاء، ۹۵ درصد؛ نظام و جذب و به کارگیری ۹۴ درصد؛ نظام ارزشیابی عملکرد ۹۵ درصد، نظام آموزش ۸۴ درصد و نظام حقوق و پاداش ۷۲ درصد، در بعد رفتاری نیز راهبردهای مدیریتی ۹۶ درصد، فرهنگ و جو سازمان های ۹۵ درصد، ارتباطات ۹۰ درصد و ویژگی های فردی ۸۸ درصد و در بعد زمینه ای نظام فرهنگی اجتماعی SMES ۹۸ درصد، رقبا، همکاران و مرتبطین ۷۵ درصد و دولت و نظام سیاسی ۶۴ بعد زمینه ای SMES را توضیح می دهند. از سوی دیگر آزمون فرض اصلی ارتباط بین درصد مؤلفه های سه گانه و افزایش عملکرد را به خوبی تأیید می کند.
۲	۱۳۸۸	افجه و همکاران	بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت ها است	در مدل ارائه شده توسط هانگ و چانگ که بر مبنای الگوی برتر تدوین شده است، ۷ شاخص اصلی مدیریت استراتژیک منابع انسانی نام برده شده است این شاخص ها عبارت اند از: ۱- وجود سیاست های منابع انسانی برای جبران خدمات (پرداخت بالا به اقتضا و بر اساس عملکرد) در سازمان ۲- وجود سیاست های منابع انسانی برای استخدام در سازمان ۳- وجود سیاست های منابع انسانی برای آموزش و توسعه نیروی انسانی در سازمان ۴- وجود سیاست های منابع انسانی برای ارتباطات مؤثر کارکنان (تسهیم یا نشر اطلاعات) در سازمان ۵- وجود سیاست های منابع انسانی برای فرصت های شغلی برابر (کاهش تفاوت ها و تبعیض ها) در سازمان ۶- وجود سیاست های منابع انسانی برای برنامه های کاری منعطف در سازمان ۷- وجود سیاست های منابع انسانی برای توسعه مدیریت
۳	۱۳۹۶	فدائی کیوانی	بررسی اهمیت توسعه	استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
		و همکاران	نیروی انسانی به نقش و تأثیر استفاده از آموزش در توسعه نیروی انسانی برای ایجاد ثبات در سازمانها و افزایش اعتماد به نفس در جهت توانمندی کار و رشد و پرورش شغلی در راستای نیل به اهداف سازمانی	و بزرگترین ثروت هر جامعه به صورت مسئله‌ی حائز اهمیت مورد توجه دولت‌ها بوده است. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست چیز دیگری را توسعه بخشد. آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مدنظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد. بدین جهت به‌منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان بشمار می‌رود.
۴	۱۳۹۹	گلی و همکاران	واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی و روش آن به‌صورت آمیخته (کیفی و کمی)	پژوهش حاضر باهدف واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفته است. تغییر و تحول در سیستم پویای نظام آموزش عالی و توسعه متعادل و نظام‌مند آن، نیازمند تفکر و عمل برنامه‌ریزی و مدیریت به‌منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه در ابعاد مختلف است. توسعه منابع انسانی به یک استراتژی محوری سازمان‌ها تبدیل شده است تا کارمندان خود را با یک محیط در حال تغییر وفق دهند. تغییرات سریع در وظایف، ابزارها و فناوری‌ها دنیای کاری را ایجاد می‌کند که در آن آموزش ابتدایی یا آموزش یک‌بار با به‌روز کردن مداوم مهارت‌ها جایگزین می‌شود. این شرایط کارمندان را ترغیب می‌کند که فراگیر شوند. حتی کل سازمان‌ها یادگیری مادام‌العمر را به‌عنوان فلسفه جدید خود پذیرفته و به‌اصطلاح سازمان یادگیری تبدیل می‌کنند.
۵	۲۰۲۱	Samppa Suoniemi و همکاران	تأثیر قابلیت‌های IT سطح پروژه و سطح شرکت بر کیفیت سامانه CRM و بهره‌وری سازمانی	در سطح عملیاتی، منابع IT مختص پروژه هستند در این پژوهش منابع IT را شناسایی می‌کنیم که: (۱) در زمینه خاص پروژه اجرای سیستم CRM ارزشمند هستند و (۲) انتظار می‌رود که با یکدیگر همکاری کنند تا کیفیت سیستم حاصل را شکل دهند ما این عوامل را به‌عنوان منابع IT در سطح

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
				<p>پروژه ذکر می‌کنیم که ترکیب می‌شوند تا قابلیت سیستم (CRM) (CRMSC) را شکل دهند، و در اینجا به‌عنوان توانایی یک شرکت جهت جمع‌آوری، ادغام و گسترش منابع موردنیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز یک برنامه CRM خریداری‌شده تعریف می‌شوند از پژوهش‌های مفهومی و کیفی در زمینه بازاریابی پنج عامل اساسی تحت CRMSC وجود دارد: منابع مدیریت پروژه، منابع مشاور، منابع آموزش، پشتیبانی مدیریت عالی و مشارکت کاربر. به دلیل ماهیت گسترده فرایندهای مشتری، منابع مدیریت پروژه جهت هماهنگی تیم‌های پروژه بین کارکردی به‌منظور مطابقت با فناوری CRM با بخش‌های مختلف مشتری حیاتی است. علاوه بر این، فناوری‌های CRM در وجه اشتراک مشتری به کار می‌روند که در آن واکنش‌های کاربران نهایی را می‌توان از قبل به‌طور جزئی پیش‌بینی کرد. در نتیجه، مدیران پروژه با پاسخ قاطع به رویدادهای غیرمنتظره و تغییرات محرک نقشی اساسی در پروژه‌های CRM ایفا می‌کنند درحالی‌که به‌عنوان واسطه برای ترغیب مدیریت عالی جهت حمایت از چنین تغییراتی عمل می‌کنند منابع مشاور متخصصان خارجی هستند که نیازهای کاربر را به راه‌حل‌های فناورانه CRM تبدیل می‌کنند مشاوران بی‌تجربه اغلب دلیل اصلی برای شکست پروژه CRM هستند زیرا آن‌ها وظیفه اساسی تجزیه و تحلیل نیازها و الزامات را انجام می‌دهند که برای راهنمایی طراحی سیستم و شناسایی ویژگی‌های سیستم که احتمالاً باعث ایجاد مخالفت در میان کاربران نهایی مورد هدف می‌شود به کار می‌رود</p>
۶	۲۰۱۹	Frank Nana و Kweku Otoo همکاران	شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر دانش و عملکرد نوآوری: نقش سرمایه اجتماعی و	<p>محدودیت‌های معینی وجود دارد که مسیرهای مهمی برای پژوهش‌های آتی حاصل می‌کنند. داده‌ها با استفاده از یک طراحی پژوهشی مقطعی گردآوری شدند؛ البته، به‌کارگیری یک طراحی پژوهشی طولی، به آزمون رابطه سببی بین متغیرها کمک می‌کند. علاوه بر آن، در تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از طریق پرسشنامه‌های ساختارمند، از طراحی پژوهشی</p>

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
			اشتراک گذاری دانش	<p>کیفی استفاده شد. داده های کیفی تفصیلی در مطالعات آتی پیشنهاد می شود. به کارگیری رویکردهای کیفی و کمی، شفاف سازی های تفصیلی تر و همچنین ارزشمندتری فراهم کرده است. علاوه بر آن، داده های استفاده شده در این مطالعه، عقاید غیر عینی گسترده کارکنان می باشند. به کارگیری معیارهای عینی در مطالعات آتی پیشنهاد می شود. این زمینه را می توان با دریافت بازخورد از چندین منبع و اعتبار یابی متقابل پاسخها قابل بهبود هستند تا سوگیری های شخصی از تک تک پاسخگران، تفکیک شوند. محدودیت دیگر، تعمیم پذیری این مطالعه است. نتایج این مطالعه را نمی توان تعمیم داد، زیرا از یک نمونه از بانکها در یک زمینه خاص حاصل شده اند. همچنین باید هنگام به کارگیری نتایج به دست آمده برای بخش های دیگر باید محتاط بود، زیرا صنعت بانکداری مشخصات متمایزی دارد. مطالعه حاضر، به میزان معناداری مجموعه مقالات SHRD را با بررسی تفصیلی انواع مختلف شیوه های HRD و بررسی مفهومی و تجربی مکانیزم میانجیگر که اثر شیوه های HRD بر اثربخشی سازمانی را توجیه می کند را گسترش می دهد. همان گونه که در مطالعه حاضر آشکار شد، شایستگی کارکنان، میانجی رابطه بین شیوه های HRD و اثربخشی سازمانی، بود. باین حال، تلاش های مفهومی و تجربی بیشتری برای دستیابی به یک درک شفاف و جامع در مورد ارتباط بین HRD و اثربخشی سازمانی، لازم است. با توجه به شیوه های HRD، عملکرد کارکنان می تواند یک مکانیزم میانجیگر نویدبخش باشد که اثر شیوه های HRD بر اثربخشی سازمانی را مورد تأکید قرار می دهد. پیشنهاد می شود پژوهش های بیشتری انجام شود تا اثر میانجیگر احتمالی عملکرد کارکنان در رابطه بین شیوه های HRD و اثربخشی سازمانی با استفاده از شیوه های HRD متمایز، مورد بررسی قرار گیرد.</p>
۷	۲۰۲۱	Department of Education,	اثرات کووید-۱۹ در فرآیند یادگیری دانش	زمینه و هدف: تغییرات اجتماعی و اقتصادی مختلفی در سرتاسر جهان به دلیل همه گیری ناشی از

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
		University of Almeria	آموزان دبستانی: مروری سیستماتیک	<p>COVID-19 در حال رخ دادن است که مشکلات و چالش‌های جدیدی را برای کل جمعیت ایجاد کرده است. این رویدادها تحقیقات جدید و مطالعات کلیدی را برای مدیریت خود می‌طلبد. این بررسی به پیامدهای COVID-19 در سطح آموزشی در مرحله آموزش ابتدایی می‌پردازد و به تأثیرات ایجادشده در تدریس و جنبه‌های مختلف مرتبط با آن، مانند وضعیت و چالش‌های معلمان، مشارکت خانواده، و برداشتها و پیامدها می‌پردازد. رشد یادگیری و اجتماعی - آموزشی دانش آموزان (به‌ویژه در مورد دانش آموزان مبتلا به اختلال طیف اوتیسم).</p> <p>(۲) روش‌ها: طرح روش‌شناختی یک مطالعه مروری نظام‌مند است که بر اساس دستورالعمل‌های PRISMA از جستجوی انجام‌شده در ماه جولای ۲۰۲۱ در پایگاه‌های داده Scopus، Dialnet و WoS در مورد موضوع مطالعه انجام‌شده است. (۳) نتایج: مطالعات انتخاب‌شده از طریق یک تحلیل محتوای کیفی بر اساس جمعیت ۱۰۳ مقاله، با نمونه نهایی ۱۳، با استفاده از معیارهای ورود تجزیه و تحلیل شدند: مطالعات تجربی یا تحقیقات به زبان انگلیسی یا اسپانیایی. دسترسی رایگان از طریق اینترنت؛ مقوله‌های محدود به «آموزش و پرورش»</p>
۸	۲۰۲۱	Fabian Gunnars	یک بررسی سیستماتیک در مقیاس بزرگ در رابطه رفتارگرایی با تحقیق فناوری دیجیتال در آموزش ابتدایی	<p>در علوم یادگیری، رفتارگرایی رویکردی جاافتاده در نظر گرفته می‌شود. به‌عنوان بخش عمده‌ای از نظریه‌پردازی علمی بنیادی، رفتارگرایی در بیشتر قرن بیستم بر بسیاری از رویکردهای روش‌شناختی تسلط داشت. این دهه‌ها رویکردهای روش‌شناختی رفتارگرایانه گسترده، امروزه توسط دانشمندان در منظره متفاوت مورد توجه قرار می‌گیرند، و اغلب به‌عنوان بخشی مهم اما منسوخ در مرورهای تاریخی ارائه تحقیقات نادیده گرفته می‌شوند. حتی از این دوره به‌عنوان «عصاره تاریک» یاد می‌شود که در آن «هیچ چیز ارزشمندی در مورد تأثیرات انگیزشی یادگیری به دلیل رویکردهای روش‌شناختی محدود کشف نشد».</p>

ردیف	سال	محقق	هدف پژوهش	نتایج
۹	۲۰۲۱	Vijay Tambrallimath و همکاران	ظهور تولید افزایشی در مقیاس جهانی در بحران ویروس جدید کرونا	پاندمی جهانی کووید ۱۹، به صورت معضلی برای نژاد بشر ظهور کرده است. ظهور این بیماری در ابتدا در ووهان چین ثبت شد و به آرامی در بسیاری از کشورها گسترش یافت. افزایش موارد مثبت و افزایش نرخ مرگومیر بدون هیچ داروی تجویز شده برای درمان، منجر به تأثیر بیشتر بر جامعه جهانی شده است و ضربه بدی به بخش تولید وارد کرده است. تولید اضافی منبع اصلی تولید در تأمین زنجیره تأمین، برای دستگاه‌های پزشکی و کیت‌های حفاظتی است. این مقاله در مورد پاسخ جامعه تولید اضافی جهانی در توسعه محصولات ضروری در بازه زمانی مطلوب برای درمان بیشتر بحث می‌کند. ظهور اپیدمی کووید ۱۹ باعث تجدیدنظر در روابط انسان و طبیعت در چش انداز وسیع‌تر شده است. وابستگی اقتصاد در سطح جهانی، نقش بسیار مهمی در بخش تولید و زنجیره تأمین آن ایفا می‌کند. این سیاره همچنین شاهد کمبود تجهیزات پزشکی مورد نیاز برای اهداف ایمنی بهتر بوده است. تولید افزایشی نقش مهمی در تأمین دستگاه‌های ضروری مورد نیاز در درمان موارد مثبت کووید ۱۹ و همچنین حفاظت از کارکنان بهداشتی ایفا کرده است.

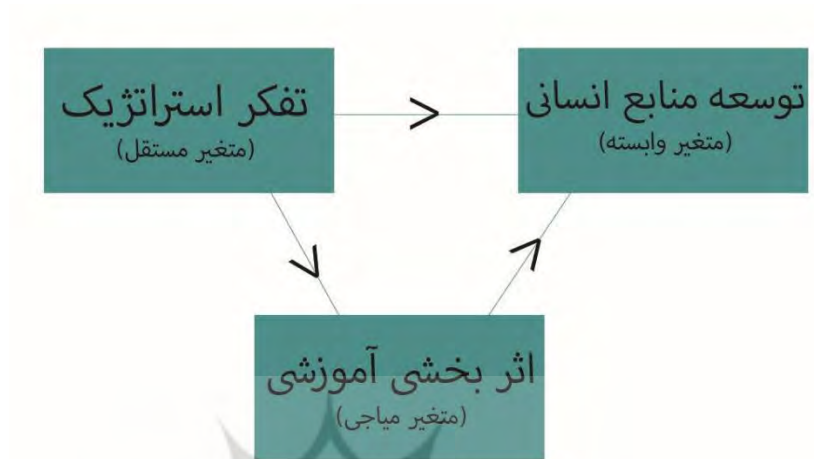
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر باهدف کاربردی و با توجه به ماهیت مدل توصیفی است. به منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. پرسشنامه این تحقیق شامل ۵۶ سؤال می‌باشد. که به بررسی نقش میانجی اثربخشی آموزشی در رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه منابع انسانی در شرکت گوزن زرد می‌پردازد. برای طراحی سؤالات از طیف پنج گزین های لیکرت استفاده شده است. در تکمیل مبانی نظری پژوهش از منابع کتابخانه‌ای و جستجوی اینترنتی شامل کتب، مقالات و مطالعات موردی فارسی و لاتین و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد و توزیع آن میان کارکنان شرکت استفاده گردیده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰ نفر از کارکنان شرکت افراگستر گلزار در استان تهران می‌باشد. از میان پرسشنامه‌های توزیع شده ۱۹ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردیده است.

به منظور پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان می‌دهد مقدار آلفای محاسبه شده برای کل پرسشنامه ۰٫۹۵۲ است. از آنجاکه مقادیر به دست آمده بیشتر از ۰٫۷۰ می‌باشد می‌توان گفت پایایی مورد تأیید قرار می‌گیرد. برای تعیین روایی پرسشنامه از نظر خبرگان و اساتید استفاده شده است.

ردیف	متغیرها	تعداد سؤالات
۱	تفکر استراتژیک	۱۲
۲	توسعه منابع انسانی	۲۸
۳	اثربخشی آموزشی	۱۶

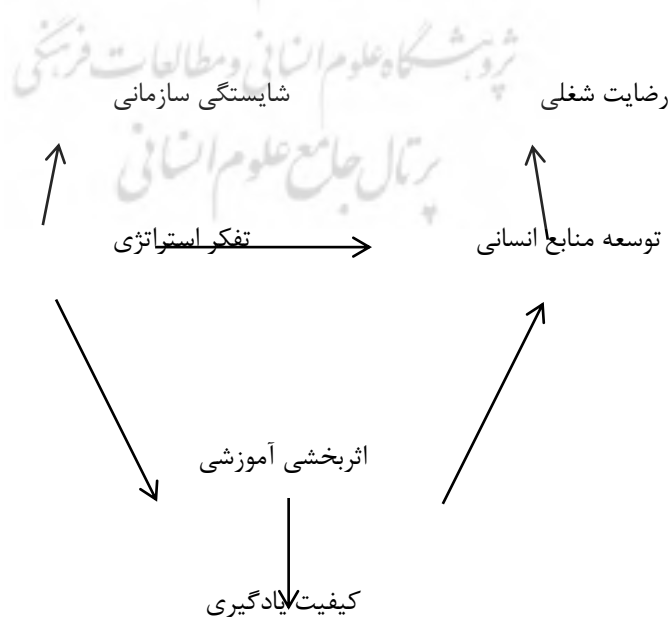
جدول ۱ اطلاعات پرسشنامه



شکل ۱ مدل تحقیق

فرضیات

- ۱- بین تفکر استراتژیک و رضایت شغلی در منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین توسعه منابع انسانی و کیفیت یادگیری در اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین اثربخشی آموزشی و شایستگی سازمانی در توسعه تفکر استراتژیک رابطه معناداری وجود دارد.



در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری رگرسیون خطی و آزمون کلموگروف اسمیرینف به کمک نرم‌افزار علوم اجتماعی آماری استفاده شده است. ابتدا باید نرمال بودن متغیرهای پژوهش آزمون شود. به این منظور از آزمون کلموگروف اسمیرینف برای نرمال بودن متغیرها استفاده شده است که نتایج در جدول ذیل آمده است :

نتیجه	سطح معنی داری	انحراف معیار	میانگین	متغیرها
توزیع نرمال است	۰/۲۰۰	۰/۶۳	۳/۷۶	تفکر استراتژیک
توزیع نرمال است	۰/۲۰۰	۰/۷۱	۳/۱۷	منابع انسانی
توزیع نرمال است	۰/۲۰۰	۰/۶۲	۳/۵۴	اثربخشی آموزشی

با بررسی آزمون با توجه به بزرگ‌تر بودن سطح معنی داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ فرض صفر که معتبر بودن داده‌ها را تأیید می‌کند مورد پذیرش قرار می‌گیرد. بنابراین می‌توان از آزمون‌های آماری رگرسیون برای تحلیل داده‌ها استفاده نمود.

یافته‌ها

در پژوهش آقایان با درصد فراوانی ۰/۵۷ و سن ۲۰ - ۲۶ که دارای مدرک کارشناسی و سابقه خدمت کمتر از ۵ سال و خانم‌ها با درصد فراوانی ۰/۴۳ و سن ۳۰ - ۳۶ که دارای مدرک کارشناسی ارشد و سابقه خدمت ۵ - ۹ سال داشتند بیشترین داوطلبین پاسخ‌دهنده به پرسشنامه بودند.

در پژوهش رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه منابع انسانی و اثربخشی آموزشی به دست آمده است. هدف از این مطالعات برازش مدل رگرسیون بر سه متغیر دیگر است.

تأیید می‌شود.	بین تفکر استراتژیک و رضایت شغلی در منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.
رد می‌شود.	بین تفکر استراتژیک و رضایت شغلی در منابع انسانی رابطه معنادار وجود ندارد.

متغیر	R	STD. eror	R square	T	Sig
X1	۰/۸۴۹	۰/۱۴۴	۰/۷۲۰	۶/۶۲۰	۰/۰۰۰

یا ستون ضریب تغییرات پیرسون در حقیقت این ضریب نشانگر همبستگی خطی بین منابع انسانی و مقدار R پیش‌بینی شده توسط مدل است. مقدار ضریب همبستگی بیانگر این است که مدل توانسته سهم بیشتری از تغییرات منابع انسانی را نشان دهد و با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ متوجه می‌شویم که تفکر استراتژیک بر روی رضایت شغلی اثر معنادار و مثبت دارد.

تأیید می‌شود.	بین توسعه منابع انسانی و کیفیت یادگیری در اثربخشی آموزشی اثر معنادار وجود دارد.
---------------	---

رد می شود.	بین توسعه منابع انسانی و کیفیت یادگیری در اثربخشی آموزشی اثر معنادار وجود ندارد.
------------	--

متغیر	R	STD. error	R square	T	Sig
X2	۰/۸۵۵	۰/۱۴۵	۰/۷۳۱	۶/۷۹۷	۰/۰۰۰

با توجه به آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ توسعه منابع انسانی با کیفیت یادگیری در اثربخشی آموزشی رابطه معنادار دارد.

فرضیه میانجی

تائید می شود.	بین اثربخشی آموزشی و شایستگی سازمانی در تفکر استراتژیک اثر معنادار وجود دارد.
رد می شود.	بین اثربخشی آموزشی و شایستگی سازمانی در تفکر استراتژیک اثر معنادار وجود ندارد.

متغیر	R	STD. error	R square	T	Sig
X3	۰/۹۲۵	۰/۹۰	۰/۸۵۵	۱۰/۰۲۳	۰/۰۰۰

با توجه به بررسی ضریب همبستگی سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ اثربخشی سازمانی و شایستگی در تفکر استراتژیک اثر معنادار وجود دارد.

نشان می دهد که هر سه متغیر با T این مدل حاکی از رابطه مثبت هر سه متغیر با یکدیگر است و آزمون یکدیگر اثر معنادار دارند و مقدار سطح معناداری هر کدام کمتر از ۰/۰۵ می باشد.

آزمون سوبل

برای ارزیابی اثربخشی آموزشی از آزمون سوبل استفاده شده است و بر مبنای این آزمون اثربخشی آموزشی بر روی تفکر استراتژیک و توسعه منابع انسانی که عدد ۵/۶۲ را نشان می دهد بیانگر این است که اثربخشی آموزشی می تواند در ارتباط با توسعه منابع انسانی و تفکر استراتژیک باشد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک و توسعه منابع انسانی و اثربخشی آموزشی در سطح سازمانی شرکت افراگستر گلزار در استان تهران پرداخته است. بر اساس مبانی نظری نتایج و یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده می توان بیان کرد اثربخشی آموزشی بر تفکر استراتژیک و توسعه منابع انسانی در سطح سازمانی شرکت در استان تهران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون همبستگی پیرسون همه فرضیه های تحقیق تأیید می گردد همچنین بر اساس نتایج رگرسیون تفکر استراتژیک تأثیر مثبتی بر کیفیت یادگیری و رضایت شغلی دارد. بر اساس نتیجه فرضیه پژوهش به مدیر شرکت مذکور توصیه می گردد بیشتر از تفکر استراتژیک در اداره شرکت بهره برد. تفکر

استراتژیک موجب به وجود آمدن همسویی کارمندان و تعهد مشترک در سازمان می‌شود. با ترغیب ذهنی کارمندان زمینه‌ی بروز خلاقیت و خلق راه‌حل‌های بدیع برای سازمان ایجاد می‌شود و تصویری واضح و روشن از آینده سازمان ترسیم می‌کند به همین وسیله انگیزش شور و شوق در سازمان افزایش پیدا می‌کند و باعث ایجاد رفتار مناسب در کارمندان می‌شود و افکار کارکنان سازمان را در جهت تعالی سوق می‌دهد.

بر اساس فرضیه مطرح‌شده دیگر پژوهش مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار اثربخشی آموزشی و شایستگی سازمانی در تفکر استراتژیک که بیشترین ضریب همبستگی نسبت به توسعه منابع انسانی و کیفیت یادگیری در اثربخش آموزشی دارد به مدیر شرکت مذکور پیشنهاد می‌شود:

- با بهره‌گیری از ویژگی‌های اثربخشی آموزشی بستری را محیا کنند تا کارکنان بتوانند شرایط و راه‌حلهایی در خصوص بالا بردن ضریب فرایندهای ذهنی و افزایش کیفیت یادگیری در سطح سازمان ارائه دهند و با تشویق ایده‌های افراد خلاق دیگر اعضای سازمان را ترغیب کنند تا بتوانند افراد شایسته در سازمان پرورش دهند.
- مدیران با آموزش کارکنان، نگاه آنان را نسبت به سازمان تغییر داده و به آنان القا کنند که سازمان را به‌عنوان سیستم کلی و دارای اجزای به‌هم‌پیوسته در نظر بگیرند و با درک پدیده‌های بیرون و درونی سازمان تأثیر فعالیت و تصمیم‌های خود به دیگر بخش‌های سازمان در نظر بگیرند.

منابع

۱. افجه، سید علی‌اکبر؛ اسماعیل‌زاده، محمد، ۱۳۸۸، بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد شرکت‌ها، نشریه مدیریت توسعه و تحول، از ۹ تا ۲۰
۲. جعفریان، مینا، ۱۳۹۹، اثربخشی آموزشی تئوری انتخاب بر هوش هیجانی و سلامت روان بین دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد (اصفهان)، نشریه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، از ۱۲ تا ۲۳
۳. حقانی، محمود؛ شیبانی، حسن؛ کرباسیان، سعید، ۱۳۹۷، سنجش سرمایه‌های فکری به‌منظور توسعه منابع انسانی در شرکت‌های خودروسازی، نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، از ۱۵۱ تا ۱۶۴
۴. رحمانی، نیما؛ حسینی، میرزا حسن؛ محمودی میمند، محمد؛ امینی، محمدتقی، ۱۳۹۷، طراحی و تبیین مدل یکپارچه تفکر استراتژیک به‌عنوان شایستگی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت ملی گاز ایران)، از ۱۵ تا ۳۰
۵. رفیعی، حسن رضا، ۱۳۹۹، سنجش اثربخشی دروس فراگیران دوره ۱۵ درجه‌داری مجتمع آموزشی زنان پلیس در سطح رفتار، نشریه مطالعات پلیس زن، از ۹۸ تا ۱۱۰
۶. سید دوست، سارا، ۱۳۹۱، مطالعه تطبیقی شاخص‌های توانمندسازی بر اساس مدل آلن و مایر در مدیریت‌های توسعه منابع انسانی، نشریه کار و جامعه، از ۶۷ تا ۷۷
۷. صالحی صدقیانی، جمشید؛ ویشلقلی، مهدیه، ۱۳۹۴، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی مهارت‌های هفت‌گانه کامپیوتری بر عملکرد کارکنان ستادی و اجرائی شهرداری شهر شهریار و اندیشه، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، از ۴۵ تا ۶۸
۸. ضیایی، ثریا؛ بلندی، عزیزه، ۱۳۹۵، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی، نشریه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، از ۱۷۳ تا ۱۸۷
۹. عرب، حسین، ۱۳۹۹، مدیریت استراتژیک، همایش کنفرانس بین‌المللی و ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، از ۹۱۹ تا ۹۲۶

۱۰. فدائی کیوانی، رضا؛ اشکور، سیده زلیخا سادات، ۱۳۹۶، جایگاه آموزش در توسعه منابع انسانی سازمان های عصر حاضر، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، از ۱ تا ۹
۱۱. فرهنگ، علی اکبر؛ دهقان نیری، محمود، ۱۳۸۹، عوامل مؤثر بر تفکر استراتژیک، نشریه مدیریت بازاریابی، از ۱ تا ۲۰
۱۲. گلی پور، مریم؛ اولادیان، معصومه؛ صفری، محمود، ۱۳۹۹، واکاوی فرآیند توسعه منابع انسانی و تدوین الگوی مناسب در نظام آموزش عالی، نشریه آموزش و توسعه منابع انسانی، از ۱۱۴ تا ۱۳۶
۱۳. مبارک آبادی، هوشنگ؛ ناصحی فر، وحید؛ امیری، مقصود، ۱۳۹۸، ارائه الگویی برای توسعه منابع انسانی شرکت های کوچک و متوسط (SMEs): مطالعه ای مبتنی بر مدل سه شاخگی مدیریت
۱۴. ناصحی فر، وحید؛ عسکری ماسوله، سعید؛ محمدیان، محمود، ۱۳۹۶، مدل توسعه منابع انسانی با رویکرد بهبود فرهنگ سازمانی (مطالعه موردی: وزارت دادگستری)، نشریه مدیریت فردا، از ۱۳۱ تا ۱۵۰
۱۵. نعمتی اقدم ابرغان، صمد، ۱۴۰۰، نقش مدیریت استراتژیک در سازمان ها، همایش کنفرانس بین المللی مدیریت و صنعت از ۲۴۳ تا ۲۴۹

۱۶. Azma, Fareydoon; Alizadeh Majd, Amirreza; Torki, Pariza (2015). A process model of Entrepreneur University with knowledge Management Approach, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology 3(4):489-498.
۱۷. Balouei Jamkhaneh, H., Luz Tortorella, G., Parkouhi, S.V. and Shahin, R. (2022), "A comprehensive framework for classification and selection of H4.0 digital technologies affecting healthcare processes in the grey environment", The TQM Journal, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2021-0232>
۱۸. Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, A., Parkouhi, S.V. and Shahin, R. (2022), "The new concept of quality in the digital era: a human resource empowerment perspective", The TQM Journal, Vol. 34 No. 1, pp. 125-144. <https://doi.org/10.1108/TQM-01-2021-0030>
۱۹. Balouei Jamkhaneh, H., Shahin, R., and Chiara Leva, M. (2021), "A new framework for optimisation and effectiveness of service operations approaches to reduce human errors in healthcare", International Journal of Human Factors and Ergonomics 1(1):1 DOI:10.1504/IJHFE.2021.10036737
۲۰. Davari, Ali; Alizadeh Majd, Amirreza (2016). The Relationship Knowledge Management and Organizational Entrepreneurship in Iranian Publishing Industry (Case Study: Automobiles Publications in Iran), Research Journal of Management Reviews. Vol., 2 (3), 158-163.
۲۱. Fabian Gunnars, (2021), A large-scale systematic review relating behaviorism to research of digital technology in primary education, Computers and Education Open,
۲۲. José Jesús Sánchez Amate, Antonio Luque de la Rosa (2021), The Effects of COVID-19 in the Learning Process of Primary School Students: A Systematic Review
۲۳. [Otoo, F.N.K.](#) (2019), "Human resource development (HRD) practices and banking industry effectiveness: The mediating role of employee competencies"
۲۴. Saadat, S., Aliakbari, A., Alizadeh Majd, A. and Bell, R. (2021), "The effect of entrepreneurship education on graduate students' entrepreneurial alertness and the mediating role of entrepreneurial mindset", Education + Training, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2021-0231>

۲۵. Samppa Suoniemi, Harri Terho, Alex Zablah, Rami Olkkonen, Detmar W. Straub,(2021)The impact of firm-level and project-level it capabilities on CRM system quality and organizational productivity,
۲۶. Vijay Tambrallimath, R. Keshavamurthy, Abhinandan Badari, Lohith Ramesh, Gagan Raj,(2021)Emergence of additive manufacturing in global scale during the crisis of 2019-nCoV (novel corona virus),

