

بررسی رابطه سازمان مبتنی بر اعتماد و شایستگی کارکنان و کاربست استراتژی های منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه

مهران مولوی^۱، آکام بهمنی^۲، افشین جزایری فر^۳، بهزاد علی یاری^۴

^۱ گروه مدیریت دولتی، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران، (نویسنده مسئول)

^{۲،۳،۴} دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد مهاباد، گروه مدیریت، مهاباد، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه سازمان مبتنی بر اعتماد و شایستگی کارکنان و کاربست استراتژی های منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه است. پژوهش حاضر از حیث هدف تحقیق، کاربردی و از حیث موضوع و سوالات پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها شامل دو پرسشنامه بود که براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت درجه بندی شدند. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه بود. حجم جامعه برابر با ۸۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه به فرمول کوکران استناد شد که بر این اساس ۲۵۰ نفر تعیین شد. از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب افراد نمونه استفاده شد. نتایج آزمون فرضیات نشان داد که استراتژی های منابع انسانی با اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان رابطه معنی داری دارد. استراتژیهای ثانوی، پدرا نه و پیمانکارانه با اعتماد و شایستگی کارکنان ارتباط مثبت و استراتژیهای متعهدانه با اعتماد و شایستگی کارکنان رابطه منفی داشتند. نتایج بررسی ها نشان داد که استراتژیهای پدرا نه بیشترین ارتباط را با اعتماد و شایستگی کارکنان دارد. اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه بالاتر از حد متوسط است. بین شایستگی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری وجود ندارد. بین شایستگی کارکنان بر اساس سن تفاوت معنی داری وجود دارد بطوریکه کارکنان ۲۰-۳۰ سال کمترین نمره شایستگی و کارکنان ۴۱-۵۰ سال بیشترین نمره شایستگی را دارا می باشند.

واژه های کلیدی: اعتمادسازمانی، شایستگی کارکنان، استراتژی های منابع انسانی، سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه.

۱ - مقدمه

استراتژی منابع انسانی هم در عرصه نظری و هم در عرصه کاربردی، دانشی جوان است که پیدایش اولین تئوری و الگوهای مربوط به تدوین آن به کمتر از دو دهه پیش باز می‌گردد. با این حال این الگوها در کشورمان هنوز به وضوح تدوین نشده و در پهنه کاربردی نیز تاکنون در سازمانها به کار گرفته نشده است. ولی با عنایت به لزوم یکپارچگی زیر سیستم های منابع انسانی و هماهنگی آنها با سایر زیر سیستم های موجود در سازمان و استراتژی سازمان، ضرورت رویکرد استراتژیک منابع انسانی آشکار است. از طرفی دیگر امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمانها و شیوه های متنوع آنها در افزایش بهره وری نیروی انسانی شان وارد می‌سازد. اکنون از نیروی کار سازمانها، انتظار می‌رود، تاثیری بیشتری در تولیدات و خدماتی که ارائه می‌دهند، داشته باشند. این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابت، شایستگی اهمیت یابد. محیط منابع انسانی ایران نیز بی تاثیر از این تغییر و تحولات نیست و هدفهای آن همگام با تحولات جهانی، در حال تغییرند. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به کارگیری آن در برنامه های توسعه کارکنان بیش از هرچیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است.

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

استراتژی های منابع انسانی از مهمترین مسائل هر سازمان است که موضوعات متنوع، جذاب و در عین حال پیچیده ای را شامل می‌شود. امروزه با توجه به تحولات شگرف در حوزه مدیریت منابع انسانی و گرایش مدیران به شایسته سالاری در برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی جایگاه ویژه ای پیدا نموده است. بررسی مدل های مختلف در حوزه برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی نشان می‌دهد که لزوم توجه به چشم انداز، ماموریت، استراتژی و اهداف سازمان و در ادامه ساختار سازمان جزء لاینکف در برنامه ریزی نیروی انسانی موفق خواهد بود و بدون توجه به این امر نمی‌توان رویکرد سازمان را مشخص نمود. تبدیل شدن استراتژی های منابع انسانی بر اساس رویکرد مبتنی بر شایستگی، نیازمند پارادایم عمده ای است که تفکر برنامه ریزان منابع انسانی را درباره افراد سازمان به طور کلی تغییر دهد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰). چرا که امروزه یکی از مهمترین جنبه های فعالیت در سازمان های امروزی، توجه به ارزش آفرینی منابع انسانی و تمرکز بر شایستگی های محوری سرمایه های انسانی است. همچنین توجه به شایستگی های کارکنان و وجود اعتماد در سازمان، باهدف انتخاب استراتژی مناسب منابع انسانی در سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است حاج کریمی و همکاران (۱۳۹۰).

در کشور ما ایران که از لحاظ نیروی انسانی متخصص در مرتبه مناسبی قرار دارد، بهره گیری و مدیریت بهینه این سرمایه عظیم انسانی مستلزم استراتژی مناسب منابع انسانی است و ورود به حوزه فعالیت تحول گرایانه میسر نمی‌شود مگر با بکارگیری استراتژی مناسب منابع انسانی. بنابراین در مسیر تعالی منابع انسانی و همزمان با تغییرات محیطی، توجه به شایستگی های منابع انسانی و اعتماد سازمانی بر تمامی آحاد جامعه تاثیر گذار است. باتوجه به اهمیت مفاهیم شایستگی منابع انسانی و نیز اعتماد کارکنان به سازمان و همچنین لزوم کاربست استراتژی مناسب منابع انسانی و انجام این پژوهش در سازمان تامین اجتماعی که با قشر عظیمی از اجتماع در ارتباط است، از ضروریات پژوهش محسوب می‌شود.

۳- اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربست استراتژی های منابع انسانی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه می‌باشد.

در همین راستا اهداف فرعی زیر قابل بررسی هستند:

- ۱- بررسی رابطه بر اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های ثانویه.
- ۲- بررسی رابطه بر اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های پدرا نه
- ۳- بررسی رابطه بر اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های پیمان کارانه
- ۴- بررسی رابطه بر اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های متعهدانه

۴- فرضیه ها

فرضیه اصلی

اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های منابع انسانی رابطه معنی داری دارد.

فرضیه فرعی

- ۱- اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های ثانویه (از ابعاد استراتژی های منابع انسانی) رابطه معنا داری دارد.
- ۲- اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های پدرا نه از ابعاد استراتژی های منابع انسانی رابطه معنا داری دارد.
- ۳- اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های پیمانکارانه (از ابعاد استراتژی های منابع انسانی) رابطه معنا داری دارد.
- ۴- اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان با کاربرد استراتژی های متعهدانه (از ابعاد استراتژی های منابع انسانی) رابطه معناداری دارد.

۵- ادبیات پژوهش

مفهوم مدیریت منابع انسانی، از اواسط دهه هشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن آرایه روش هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان است. (سعادت، ۱۳۸۶)، به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان منبع هزینه بلکه همانند دارایی های ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می شود. به همین دلیل است که برنامه ریزی منابع انسانی از اولویت بالایی در سازمانها برخوردار شده است. مایکل پورتر بر این باور است که مهارتها و انگیزش افراد یک شرکت و چگونگی بکارگیری آنها را می توان عامل مهم مزیت رقابتی آن شرکت، به حساب آورد. (آرمسترانگ، ۱۳۸۰) به طور کلی، مدیریت منابع انسانی را، شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور رسیدن به اهداف سازمان تعریف کرده اند. به بیان دیگر، مدیریت منابع انسانی عبارت است از: تحلیل نیازهای انسانی سازمان با توجه به شرایط متغیر و انجام اقدامات لازم برای پاسخگویی به این نیازها.

منابع انسانی اصلی ترین سرمایه هر سازمان است و هر سازمانی در راستای ماموریت و تحقق اهداف و اجرای استراتژیهای خود باید اقداماتی را در زمینه منابع انسانی انجام دهد. در این راستا هر فعالیت سازمان باید به فعالیت های کوچکتر تقسیم شود و به صورت شغل طراحی شود تا یک نفر بتواند آن را انجام دهد. پس از تحلیل و طراحی شغل باید برنامه ریزی لازم برای جذب منابع انسانی صورت گیرد. از طریق کارمندیابی، منابع انسانی بالقوه شناسایی می شوند و از طریق سیستم انتخاب به استخدام

سازمان در می آیند. پس از آن مراحل جامعه پذیری فرد در سازمان صورت می گیرد. با اسقرار فرد در شغل مورد نظر باید سیستم جبران خدمات (حقوق و دستمزد) وی مشخص شود. برای ایجاد انگیزه در کارکنان و شناسایی افراد با عملکرد بالا باید سیستم مدیریت عملکرد کارکنان استقرار یابد و براساس ارزیابی عملکرد افراد، آموزشهای لازم در زمینه صنعت رفع نقاط ضعف و توسعه توانمندیهای لازم به آنها داده شود و فرد برای طی مسیر شغلی و جانشین در مشاغل کلیدی سازمان آماده گردد. ایجاد سیستم پاداش و در عین حال سیستم انضباطی موثر را برای بهبود عملکرد فراهم آورد. در این راستا لازم است که آینده کارکنان پس از جدایی از سازمان و بازنشستگی نیز مد نظر قرار گیر و در طول دوران خدمت تدابیری برای آن اندیشیده شود.

عملکرد مطلوب واحدهای وکل سازمان در گرو این است که اقدامات منابع انسانی به نحو احسن عملی و رضایت کارکنان و مشتریان حاصل گردد و نوآوری و خلاقیت موجود بهره وری بیشتر و در نهایت موفقیت سازمان و کسب شهرت و آوازه بالا در جامعه شود. بدین ترتیب مشخص می شود که فقط مدیران و کارشناسان منابع انسانی مشارکت داشته باشند.

به طور سنتی سرمایه های هر سازمانی شامل پول، تجهیزات، فناوری و زمین می شد ولی امروزه منابع انسانی به عنوان بهترین سرمایه مطرح اند و نگاه هزینه ای به منابع انسانی در حال از بین رفتن است. برای رقابت در جهان امروز، صرفاً کیفیت محصولات و فناوری جدید کفایت نمی کند و منابع انسانی به عنوان مزیت رقابتی پایدار مطرح است. مفهوم منابع انسانی موید این مطلب است که کارکنان منابع کمیاب هستند و می توانند برای سازمان ارزش افزوده داشته باشند. برخلاف بسیاری از منابع دیگر سازمان که پس از استهلاک و از بین رفتن به راحتی می توان آنها را با قطعات یا فناوری یا تجهیزات جدید جایگزین کرد، جایگزینی منابع انسانی شایسته چندان راحت نیست و به سهولت انجام نمی گیرد.

در مطالعات گذشته رویکردهای گوناگونی برای شناسایی شایستگی های مدیران منابع انسانی بکار گرفته است. با مروری بر این مطالعات به نظر می رسد که سه رویکرد اصلی در تحقیقات و الگوهای ارائه شده درباره روش شناسایی شایستگی ها مورد استفاده قرار گرفته است. در رویکرد اول، شایستگی های پیشنهادی از تحلیل متخصصین از تحولات محیط های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و صنعتی پیرامون سازمان ها حاصل می شود که الزامات متعددی را برای نقشهایی که از مدیران منابع انسانی انتظار می رود مشخص می کنند. در این رویکرد، شناسایی نقش های مورد انتظار از مدیریت منابع انسانی در سازمان ها چارچوب اصلی را برای تدوین الگوهای شایستگی مدیران منابع انسانی فراهم می سازد. بر این اساس نقش های مختلفی مانند سیاست گذار و تنظیم کننده امور پرسنلی، ارائه کننده خدمات مدیریت منابع انسانی (مانند استخدام، آموزش، ارزشیابی عملکرد و غیره)، مشاوره داخلی مدیریت ارشد و همکار در ایجاد کننده تغییر پیشنهاد گردیده است. بسیاری از متخصصین مانند (Boseli g paauwe, 2005 lowsin, limbrick, 1999) بر این باورند که شناخت کسب و کار شرکت و نیازهای مشتریان و توانایی مشارکت در فرآیندهای راهبردی از جمله شایستگی های مهم مدیران منابع انسانی باید باشد. این شرایط اهمیت شایستگی های برقراری ارتباطات موثر با مدیران ارشد و سایر مدیران شرکت را نیز بیشتر می نماید.

رویکرد دومی که در تحقیقات شناسایی شایستگی های مدیران منابع انسانی بکار گرفته شده است، استفاده از مدیران منابع انسانی در قالب تحقیقات پیمایشی است. در زمان استفاده از این رویکرد، لیست متنوعی از شایستگی ها تهیه شده و از مدیران منابع انسانی خواسته می شود تا میزان اهمیت آنها را در یک پرسشنامه تعیین کرده و میزان قابلیت خود در هر کدام از آنها را نیز مشخص نمایند. سپس سعی می گردد تا با استفاده از فنون آماری مانند تحلیل عاملی دسته های کلی تر از متغیرهای شایستگی را شناسایی و سپس تاثیر آنها را بر روی متغیرهای عملکرد سازمانی مطالعه نمایند.

سازمان های دولتی، به مراتب پیچیده تر از سایر سازمان ها هستند و متغیرهای بسیاری بر فعالیت ها و عملکرد سازمان های دولتی اثرگذار است. سازمان های دولتی از یک سو باید به کارآمدی و بهبود عملکرد خود توجه کنند و از سوی دیگر، ارزش های جامعه را حفظ کرده و به آن پای بند باشند. ذی نفعان سازمان های دولتی بسیار گسترده بوده و انتظارات و مطالبات

گونگونی از این سازمان ها دارند که برآورده کردن همه آن ها در یک زمان، بسیار دشوار است. این در حالی است که شهروندان جوامع، هر روز انتظارات گسترده تر و پیچیده تری از سازمان های دولتی طلب می کنند. تاکید چشم گیر بر مقولات مانند مشارکت شهروندان، پاسخگویی و شفافیت موضوعاتی است که سازمان های دولتی با آن به طور گسترده مواجهند. همین امر، سبب بازآفرینی و تعریف مجدد حوزه مدیریت دولتی شده است؛ در این تعریف مجدد، مدیریت دولتی باید چشم اندازهای خود را نسبت به حوزه مدیریت دولتی سیاسی، عمومی و حرفه ای روشن کند، به مثابه یک فرآیند و نه پدیده ای از ساختار و سلسله مراتب تعریف شود و بر ماهیت دولتی آن، نه لزوما پیوندش با سیستم های رسمی دولت تاکید شود (دنهارت، رابرت بی، ۱۳۸۰).

مدیر دولتی فردی، فردی است که سازمان های دولتی، حوزه ها، ادارات و واحدهای زیر مجموعه دستگاه ها و وزارتخانه های دولتی را اداره می کند. مدیران دولتی که مسئولیت اداره سازمان های دولتی با ابعاد و پیچیدگی های پیش گفته را برعهده دارند، باید شایستگی های افزون تری داشته باشند. با این دیدگاه، مدیر دولتی در نقطه تلاقی جهان سیاسی و اداری زندگی می کند؛ به عبارت دیگر، او نه یک بازیگر منفعل و نه صرفا ابزار سیستم سیاسی است. در این موضع خاص، مدیر ارزش هایی را که راهنمای کاربرد عمل و دانش اند، می پذیرند، آن ها را تعبیر و تفسیر می کند و بر آن ها تاثیر می گذارند (دنهارت و نعلبندیان، ۱۹۸۰).

۶- پیشینه پژوهش

پیتر بامبرگر و ایلن مشولم (۲۰۰۰) در کتاب استراتژی منابع انسانی (تدوین، اجرا و آثار) با ادغام مدل های مبتنی بر کنترل کارکنان و مدل های مبتنی بر بازار کار یک مدل دو بعدی را با عنوان نگرش یکپارچه معرفی کردند که براساس آن مدل تصمیم گیری برای انتخاب استراتژی منابع انسانی دارای دو پرسش اصلی به عنوان نقاط مرجع استراتژیک (SRPs) است. با پاسخ گویی به این دو پرسش چهار گونه استراتژی مختلف منابع انسانی به دست می آید.

آرمسترانگ، ۱۳۹۰، بخش منابع انسانی می تواند در خصوص مسائلی چون جذب نیرو برنامه ریزی و اجرای آموزش های اساسی، پاداش ارتباطات و جلب تعهد کارکنان، توصیه های مناسب ارائه دهد، مشکلات کارکنان را پیش بینی کند و قبل از این که جدی بشوند به آنها بپردازد. اگر در برنامه ریزی مذکور، طراحی مجدد ساختار و کوچک سازی نیز پیش بینی شده است، بخش منابع انسانی می تواند سازمان را در خصوص نحوه انجام صحیح و انسانی این کارها، با حداقل آسیب به خانواده ها و زندگی کارکنان متاثر از این اقدامات، راهنمایی کنند.

کیپ (۱۹۸۹)، هدف از طراحی و اجرای استراتژی های جذب مدیریت منابع انسانی را چنین عنوان کرده است: «هدف، به دست آوردن و جذب کارکنان مناسبی است که از شایستگی ها، مهارت ها، دانش و پتانسیل لازم برای دیدن آموزش های آتی برخوردار باشند. روشهای انتخاب و جذب کارکنانی که به بهترین شکل می توانند این دسته از نیازهای سازمان را تامین کنند، باید به عنوان فعالیت اساسی سازمان قلمداد شوند و اکثر سیاستهای منابع انسانی که در جهت پرورش و انگیزش کارکنان طراحی می شوند باید بر پایه این فعالیت ها بنا نهاده شوند».

پروفسور مک کلند روان شناس دانشگاه هاروارد در اوایل دهه ۱۹۷۰ در مقاله ای با عنوان آزمونی باری برای ترجیح شایستگی بر هوش نشان داد، آزمون هوش، پیش بینی کننده ضعیفی برای توفیق فرد در شغل است؛ از این رو، او شایستگی ها را ملاک گزینش توصیه کرد. در سال ۱۹۸۲ مک کلند، بویاتزیز و ریچ در کتاب مدیر شایسته اولین مدل شایستگی ها را ارائه دادند. ویژگی های ریشه ای فرد-انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانش که او برای انجام وظیفه به کار می برد.

باید اذعان کنیم که درباره مفهوم شایستگی، تعریف قابل قبول همگانی وجود ندارد و تعاریف مختلف براساس دیدگاه ها و رویکردهای مختلف صاحب نظران و اندیشمندان شکل گرفته است.

هوک-توندورا- مارلی ۲۰۰۵: شایستگی ها، ویژگی هایی هستند که در مهارت ها و توانایی ها آشکار می شوند و عملکرد موثر در یک شغل خاص را به وجود می آورند.

لیوترف ۱۹۹۸: شایستگی فقط دانش و خصوصیات چگونگی انجام کار را شامل نمی شود؛ بلکه ترکیب شدن و هماهنگی بین این عناصر را نیز در شرایطی خاص در بر دارد که شاید برای شرایط دیگر نیز قابل استفاده باشد. اسپنسر ۱۹۹۳ پنج سطح مختلف از شایستگی ها را تعریف کرد: انگیزه، صفات، تصور از خود، دانش و مهارت. آنها استدلال کردند که شایستگی ها ویژگی های اساسی فردی هستند که به طور علی به معیار مرجع عملکرد موثر و یا برتر در یک وضعیت شغلی مرتبط می شوند.

ابیلی و همکاران، ۱۳۸۴، شایسته‌گزینی به معنای انتخاب مناسب ترین و با قابلیت ترین افراد از میان داوطلبان است. این رکن، که یکی از مهمترین و حساس ترین بخش فرآیند شایسته‌سالاری در نظام اداری و دولتی ایران است، بدون تعریف و تعیین دقیق قابلیت ها و شایستگی ها امکان پذیر نخواهد بود. شایسته‌گماری به استفاده از افراد در جایگاه شغلی و تناسب میان شغل و شاغل اشاره دارد، اما آخرین مرحله که به شایسته - پروری اختصاصی دارد، به ضرورت توسعه مستمر افراد داخل سازمان اشاره دارد.

کارترایت ۱۳۸۴، مدل شایستگی می تواند به عنوان شیوه ای برای یکپارچه کردن اقدام های مختلف منابع انسانی به کار رود. این بدین معناست که می توان هر یک از زیر سیستم های مدیریت منابع انسانی را بر اساس شایستگی طراحی کرد و در واقع، شایستگی، هسته مرکزی تمامی فعالیت های منابع انسانی سازمان است. این شایستگی موجب به وجود آمدن پارادایمی در ادبیات مدیریت منابع انسانی شده که به طور خلاصه به آن (مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی)^۱ می گویند.

۷- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف تحقیق، کاربردی و از حیث موضوع و سوالات پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می باشد. ابزار جمع آوری داده ها شامل دو پرسشنامه بود که براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت درجه بندی شدند. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش شامل کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان ارومیه بود. حجم جامعه برابر با ۸۰۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه به فرمول کوکران استناد شد که بر این اساس ۲۵۰ نفر تعیین شد. از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب افراد نمونه استفاده شد.

۸- تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش از آزمون معتبر اسمیرنف کولموگروف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش های استفاده شده است. این آزمون برای گرفتن مجوز لازم جهت استفاده از آزمون تی استیون بر متغیرهای مستقل و وابسته اعمال می گردد تا نرمال بودن اطلاعات اثبات گردد. این آزمون باتوجه به فرضیات زیرگام به بررسی نرمال بودن داده می پردازد.

¹ CBHHRM

با توجه به جدول آزمون اسمیرنوف کولموگروف اگر سطح معنی داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰.۰۵) باشد توزیع داده ها نرمال می باشد. همچنین می توان از قضیه حد مرکزی توزیع نرمال بودن متغیرها را سنجید.

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 : \text{ داده های متغیر } i \text{ دارای توزیع نرمال است} \\ H_1 : \text{ داده های متغیر } i \text{ دارای توزیع نرمال نیست} \end{array} \right.$$

جدول (۱): آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

Sig	Kolmogorov-Smirnov Z	Std.Deviation	Mean	N	متغیرها
.۰۸۳	۱/۲۶۰	.۰۷۷۶۴۹	۳/۶۳۸۹	۲۵۰	استراتژهای ثانویه
.۰۲۴۲	۱/۰۲۷	.۰۷۵۵۲۴	۳/۳۸۲۴	۲۵۰	استراتژهای پدران
.۰۱۱۶	۱/۱۹۴	.۰۹۲۴۳۲	۳/۲۴۹۳	۲۵۰	استراتژهای پیمانکارانه
.۰۰۷۳	۱/۲۸۸	.۰۷۶۵۸۱	۳/۱۹۱۱	۲۵۰	استراتژهای متعهدانه
.۰۱۰۶	۱/۶۹۴	.۰۷۷۰۷۶	۳/۸۳۷۲	۲۵۰	استراتژهای منابع انسانی
.۰۱۰۶	۱/۲۱۱	.۰۹۸۷۷۷	۳/۰۸۱۵	۲۵۰	اعتماد و شایستگی

۹- تحلیل استنباطی داده ها

استراتژی های منابع انسانی با اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان رابطه معناداری ندارد.

استراتژی های منابع انسانی با اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان رابطه معناداری دارد.

برای پاسخ به این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، این آزمون معادل آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن در آمار ناپارامتریک هست. نتایج آزمون در جدول (۲) بیانگر این است که سطح معنی داری مربوط به ضریب همبستگی پیرسون جهت بررسی فرضیه ۱، برابر ۰/۰۰۰ می باشد. ($Sig < 0/01$). بنابراین در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفر آماری رد و فرضیه مقابل تایید می شود؛ در نتیجه می توان گفت استراتژی های منابع انسانی با اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان رابطه معناداری دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی مشاهده شده در جدول (۰/۶۴۴)، نتیجه می شود که همبستگی بین این دو متغیر معکوس است؛ به این معنی که با تاکید بر استراتژی های منابع انسانی، اعتماد و شایستگی کارکنان به نسبت ضریب همبستگی مشاهده شده افزایش خواهد یافت. این مقدار همبستگی نشان می دهد که ضریب تبیین بین این دو متغیر بیشتر از ۴۱ درصد می باشد و لذا بیشتر از ۴۱ درصد واریانس مشترک بین این دو متغیر وجود دارد ($r^2 = 41$).

جدول (۲): نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه اصلی

متغیر مستقل	شاخص های مورد بررسی	اعتماد و شایستگی کارکنان
استراتژی های	ضریب همبستگی	.۶۴۴
منابع انسانی	Sig	.۰۰۰

۲۵۰	N	
-----	---	--

جدول (۳): شاخص های برازش مدل

معدل فارسی	اختصار	مقدار	سطح قابل قبول
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	۰/۳۶	نزدیک به صفر
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده	SRMR	۰/۶	کمتر از ۰/۰۸
شاخص نکویی برازش	GFI	۰/۸۹	۰/۹
شاخص نکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۴۰	۰/۹
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۸۹	۰/۹
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۶۱	۰/۹
شاخص برازش فزاینده	IFI	۰/۹۰	۰/۹
شاخص برازش مقایسه ای	CFI	۰/۹۰	۰/۹

جدول (۴): نتایج آزمون t تک نمونه ای

متغیر	N	Mean	Std.Deviation	t	df	Sig
اعتمادسازمانی و شایستگی کارکنان	۲۵۰	۳.۳۸۲۴	.۷۵۵۲۴	۸.۰۰۵	۲۴۹	.۰۰۰

جدول (۵): نتایج آزمون t برای دو گروه مستقل پیرامون مقایسه شایستگی کارکنان زن و مرد

متغیر	Gender	N	Mean	Std.Deviation	t	df	Sig
شایستگی کارکنان	مرد	۱۷۴	۳.۶۱۹۹	.۷۱۷۱۴	-.۵۸۵	۲۴۸	.۵۵۹
	زن	۷۶	۳.۶۸۲۵	.۹۰۱۴۱			

جدول (۶): نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه ANOVA

متغیر	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig
شایستگی	۷.۲۶۵	۳	۲.۴۲۲	۴.۱۷۰	.۰۰۷
	۱۴۲.۸۵۴	۲۴۶	.۵۸۰		
	۱۵۰.۱۱۹	۲۴۹			
واریانس بین گروهی					
واریانس درون گروهی					
واریانس کل					

جدول (۷): نتایج آزمون تعقیبی توکی

ترتیب	تعداد	سن
۳.۳۵۹۵	۵۱	۲۰-۳۰ سال
۳.۶۳۷۴	۱۳۰	۳۱-۴۰ سال
۳.۷۰۰۰	۱۰	بیشتر از ۵۰ سال
۳.۸۷۳۴	۵۹	۴۱-۵۰ سال

۱۰- نتیجه گیری

همانطور که قبلا اشاره شد برای پاسخ به این فرضیه از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج آزمون بیانگر این است که در سطح اطمینان ۹۹ درصد، فرضیه صفرآماری رد و فرضیه مقابل تایید می شود؛ در نتیجه می توان گفت استراتژی های منابع انسانی با اعتماد سازمانی و شایستگی کارکنان رابطه معناداری دارد. با توجه به میزان ضریب همبستگی مشاهده شده، نتیجه شد که همبستگی بین این دو متغیر مثبت است؛ به این معنی که بر تاکید استراتژیهای منابع انسانی، اعتماد و شایستگی کارکنان به نسبت ضریب همبستگی مشاهده شده افزایش خواهد یافت. این مقدار همبستگی نشان می دهد که ضریب تبیین بین دو این دو متغیر بیشتر از ۴۱٪ می باشد و لذا بیشتر از ۴۱٪ واریانس مشترک بین دو متغیر وجود دارد.

نتایج این بررسی با پژوهش حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) همسو بود. بنا بر زعم صاحب نظران در دنیای معاصر، اصلی ترین عامل موفقیت بلند مدت شرکت ها، انتخاب استراتژی های منابع انسانی روشن و بهتر از رقبا و داشتن کارکنان شایسته است این استراتژی را به بهترین نحو به عمل تبدیل می سازد به کمک استراتژی منابع انسانی سازمان می تواند بین زیر سیستم های منابع انسانی، هماهنگی درونی، یعنی یکپارچگی و انسجام ایجاد نموده و علاوه بر آن بین استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمان نیز یکپارچگی و هماهنگی به وجود می آورد. وجود ارتباطات و همپوشی های قوی بین زیر سیستم های مختلف منابع انسانی به منظور تقویت متقابل هر یک از این زیر سیستم ها، نظام مند و پویا شدن سیستم منابع انسانی امری ضروری است که در نهایت منجر به یکپارچگی منابع انسانی و کارکردهای آن می شود. وجود ارتباط معنادار بین استراتژی های منابع انسانی و شایستگی و اعتماد سازمانی می تواند یکی از بهترین و مناسب ترین رویکردها برای نایل شده به این مهم باشد.

در واقع مدل های شایستگی می تواند به عنوان شیوه ای برای یکپارچه کردن اقدام های مختلف منابع انسانی بکار رود. این بدین معناست که می توان هر یک از سیستم های مدیریت منابع انسانی را بر اساس شایستگی طراحی کرد و در واقع، شایستگی، هسته مرکزی تمامی فعالیت های منابع انسانی سازمان است. این شایستگی موجب به وجود آمدن پارادایمی در ادبیات مدیریت منابع انسانی شده که به طور خلاصه به آن مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی^۲ می گویند.

استراتژی های ثانویه، پدران و پیمانکارانه با اعتماد و شایستگی کارکنان ارتباط مثبت و استراتژی های متعهدانه با اعتماد و شایستگی کارکنان رابطه منفی داشته باشند. نتایج بررسی ها نشان داده که استراتژی های پدران بیشترین ارتباط را با اعتماد و شایستگی کارکنان دارد. نتایج این بررسی با پژوهش مک فادن (۲۰۰۶) همسو بود. نتایج این بررسی نشان داد که منابع انسانی می تواند نقش استراتژیک و کلیدی در شایستگی کارکنان و اعتماد سازمانی ایفا کند. استراتژی های منابع انسانی می تواند به تجزیه و تحلیل، شناسایی مسائل مربوط به کارکنان کمک کند و آن دسته از مسایل مربوط به کارکنان را که نقش قابل توجه در موفقیت استراتژی دارند مشخص و برجسته سازد.

منابع

- ۱- آرمسترانگ، مایکل، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی، ۱۳۸۱.
- ۲- احمدی، علی اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد و فقیه محمد باقر(۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص ها و مولفه های برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی ها، مجله: راهبرد، شماره ۶۶(علمی-پژوهشی/۳۲)، ص ۱۴۷-۱۷۸.
- ۳- بنسیون ماکلم وجانان کسیون(۱۳۷۵) برنامه ریزی نیروی انسانی، ترجمه علیرضا جباری، انتشارات آفتاب.
- ۴- پاتریک. ج. بیلو، راهنمای اجرای برنامه ریزی استراتژیک؛ ترجمه: منصور شریفی کلویی، نشر آردین، تهران، ۱۳۷۶، ص ۱۷.
- ۵- پیرس و رگابینسون؛ برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک؛ ترجمه: سهراب خلیلی شورینی، انتشارات یادواره کتاب، چاپ دوم، ۱۳۸۰، ص ۳۰۷.
- ۶- جیمز دبلیو واکر؛ برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی: ترجمه خدابخش داشگرزاده، انتشارات موسسه نشر فرهنگی زند، چاپ اول، ۱۳۷۵، ص ۵.
- ۷- حاج کریمی، عباسعلی، رضائیان، علی؛ (۱۳۹۰)، مجله: چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۸(علمی- پژوهشی)(۲۲صفحه- از ۴۴ تا ۲۳).
- ۸- سعادت، اسفندیار؛ ۱۳۷۵، مدیریت منابع انسانی؛ انتشارات سمت، چاپ اول، ص ۵۷.
- ۹- زارعی متین، حسن، برنامه ریزی استراتژیک برای منابع استراتژیک؛ فصلنامه دانش مدیریت، انتشارات دانشگاه تهران، شماره ۱۷، تابستان ۷۱، ص ۶۶.
- ۱۰- صائبی؛ محمد، توسعه منابع انسانی با رویکرد راهبردی، مطالعات مدیریت ۳۷ و ۳۸، ص ۱۳۵-۱۴۸.
- ۱۱- گروه مترجمان توسعه مدیریت، چطور می توان استراتژی موفق را بنا نهاد؟ توسعه مدیریت ۵۱، مرداد ۱۳۸۲، ص ۶-۹.
- ۱۲- میر سیاسی، امیر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، انتشارات میر، ۱۳۸۱.
- ۱۳- واکر، جیمز ۱۹۹۸. برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، تالیف خدابخش داشگرزاده، انتشارات سمت.
- 14- Armstrong, Michael(2008). Strategic Human Resource Management: A Guide to Action . London; Kogan page,4th Ed.
- 15- Blanchard. Kenneth, Hybels. Bill, Hodges. Phil: Leadership by the Book: tools to transform your workplace, New York, William Morrow,1999.

² CBHRM

- 16- Customer in Trust of Role The: Cowls. L Deborah 247.P.4,3,N.1997, Decision Management: Relationships.
- 17- Manufacturer in Trust of Power The : Kamar Nirmalya Dec/ Nov: Reiew Business Harvard: Relationships 97.P, 1998 .
- 18- Trust of Cycles: B utler Richard and gill Jaz, Journal Management Europian: Vevtures joint in Distrust 82 .P ,1 . No, 14 .vol. 1998 New, life social in power and Exchange, Blau .P.M .7.Wiley: york.
- 19-Pacific western the of Argonauts: Malinowski. B- archipel the in adventure and enterprise native of account 1961, Dutton: York New, Guinea New Melanesian of agoes.