

تأثیر استراتژی منابع انسانی بر پیاده سازی مؤلفه های تعالی سازمان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

لیلا کوشکی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۳/۱۴

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر استراتژی منابع انسانی بر مؤلفه های تعالی سازمان بر اداره کل دامپزشکی استان لرستان می باشد. روش پژوهش براساس هدف از انواع مطالعات کاربردی-توسعه ای و از نوع روش توصیفی-پیمایشی می باشد. در این مطالعه از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی، خلاصه ای از متغیرهای تحقیق در قالب جدول و نمودار ارائه شده و در بخش استنباطی از آزمون های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. جهت انجام آزمونهای آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < 0/01$ وجود دارد. بر اساس یافته ها می توان نتیجه گیری کرد که استفاده از مدل بیان شده، باعث می شود اداره کل دامپزشکی استان لرستان نه تنها می تواند به بهبود مشکلات اداره خود پردازد بلکه باعث می شود که در صدد به دست آوردن امتیاز بیشتر به سوی تعالی و ارتقای هر چه بیشتر پیشروی کنند.

واژگان کلیدی

استراتژی منابع انسانی، تعالی سازمان، مؤلفه های تعالی سازمان، دامپزشکی استان لرستان

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی- مدیریت تحول، اداره کل دامپزشکی استان لرستان. (lilakoshki11@gmail.com)

مقدمه

استراتژیک منابع انسانی دور اندیشی فراگیر، نوآور و تحول گرایی سازمان یافته در تامین منابع انسانی سازمان، پرورش و بهسازی آن، تامین کیفیت زندگی کاری برای آن و بالاخره به کارگیری بجا و موثر این منبع استراتژیک با شناخت و اعمال جنبه های تأثیر پذیری و تأثیر گذاری محیط درون سازمانی و برون سازمانی در راستای تبیین استراتژیها، به منظور تحقق رسالت و هدفهای سازمان است. (الباهوسین، سامی و ال گاراحی^۱، ۲۰۱۸) طبق نظر زاهو و برابر، بکارگیری فلسفه کیفیت با استفاده از مدل های تعالی در سازمان ها برای رسیدن به مزیت رقابتی ضروری می باشد. مدل های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می باشند که با استفاده از این چارچوب و با تأکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان ها می پردازد. مدل های تعالی در سطح دنیا بدنبال توسعه رقابت بین سازمانهای مختلف می باشد (کیم و همکاران^۲، ۲۰۱۰)

مدل تعالی سازمان^۳ ابزاری عملی جهت رسیدن به این هدف است. این مدل توانسته با جهت دهی جدید به برنامه های کیفیت، باعث تغییر عمیق و دائمی در سازمان های مشارکت کننده شود. اصلاح دوره ای این مدل، نشان روشنی از قابلیت انطباق و توجه مداوم این مدل به تغییراتی است که سازمان ها با آن مواجه می شوند (کریمی جعفری و همکاران، ۱۳۹۳). مدل تعالی سازمانی یا سرآمدی کسب و کار، به عنوان ابزاری قوی برای سنجش میزان استقرار سیستمها در سازمانهای مختلف به کار گرفته می شوند. با به کارگیری این مدلها، ضمن اینکه یک سازمان می تواند میزان موفقیت خود را برای اجرای برنامه های بهبود دهنده در مقاطع زمانی مختلف مورد ارزیابی قرار دهد، می تواند عملکرد خود را نیز با سایر سازمان ها بویژه با بهترین آنها مقایسه کند (حری و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۲) پدیدار شدن مفاهیم تعالی و مدیریت کیفیت، به عنوان مزیت رقابتی محسوب می شود. تعالی یک سیستم نمی باشد، بلکه نوعی تغییر در فلسفه، فرهنگ و استراتژی است. مدل تعالی کسب و کار، یک متدولوژی و روشی را به سازمان پیشنهاد می کند که سازمان در ایده و اقداماتش نسبت به سایر سازمان ها متعالی باشد و همچنین به سازمان نشان می دهد که چگونه در محیط رقابتی رشد کرده و بقا داشته باشد و نسبت به سایر سازمانها برتری یابد. سازمان متعالی نیز سازمانی است که همسو با انجام اقدامات و فعالیت هایش جهت تحقق نتایج، بر روی مشتریان، رهبری و توافق نظر، مدیریت بر مبنای فرایند و حقایق، کارکنان و مشارکت آنها، بهبود مستمر و نوآوری، سودآوری برای ذی نفعان و مسئولیت های اجتماعی تمرکز دارد (یعقوبی و همکاران، ۲۰۱۱)

الگوی EFQM در صورتی که در دامپزشکی استان لرستان به درستی به کار گرفته شود ابزار کارآمدی است که می تواند مفاهیم و ارزشهای سازمانی، تدوین و اجرای برنامه های راهبردی، به کارگیری روشهای خود ارزیابی، یادگیری سازمانی و بهبود مداوم را در سازمانها نهادینه کند و امکان شناسایی بهترین فرایندها و انجام بهینه کاوی را فراهم

^۱ Al-bahussin, Sami & El-garaihy

^۲ Kim et al

^۳ EFQM

سازد. لذا پژوهش حاضر به بررسی تاثیر استراتژی منابع انسانی بر پیاده سازی مؤلفه های تعالی سازمان دامپزشکی خواهد پرداخت، سوال اصلی بدین صورت می باشد: استراتژی منابع انسانی بر پیاده سازی مؤلفه های تعالی سازمان دامپزشکی چه تاثیری دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

استراتژی منابع انسانی بر مؤلفه های تعالی سازمان بر براداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد

فرضیه های فرعی تحقیق

- استراتژی منابع انسانی بر رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر راهبردد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر یکپارچگی وانسجام در سازمان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد

- استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد
- استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد

مبانی نظری تحقیق

استراتژی های منابع انسانی

مهمترین استراتژیهای منابع انسانی از منظر آرمسترانگ شامل، استراتژیهای جذب کارکنان^۱، استراتژیهای توسعه منابع انسانی^۲، استراتژیهای روابط کارکنان^۳، استراتژیهای مدیریت عملکرد^۴ و استراتژیهای پاداش^۵ است. مایکل^۶، (۲۰۱۱) استراتژیهای جذب منابع انسانی را می توان بدین صورت برشمرد: طراحی مناسب مشاغل (از نظر تنوع، استقلال، امکان رشد و فضای کاری)، جبران مناسب و عادلانه خدمات و ارائه پاداشهای مناسب به افراد، ایجاد نظم مدیریت عملکرد قوی، آموزش، توسعه مهارت ها و شناخت توانمندیهای بالقوه افراد، ایجاد مسیرهای شغلی مشخص و آینده کاری روشن، ایجاد تعهد در کارکنان و تشکیل گروه های کاری (مایکل، ۲۰۱۱: ۲۴۱)

¹ Staff Recruitment Strategy

² Human Resources Development Strategy

³ Labor Relations Strategy

⁴ Performance Management Strategy

⁵ Reward Strategy

⁶ Michael

مدل

مدل عبارت است از اطلاعات، داده ها و بطور کلی اصولی که در اشکال کلامی، تصویری و یا ریاضی دسته بندی شده اند تا عقیده، پدیده یا وضعیتی معین را توصیف نمایند.

تعالی

تعالی در لغتنامه دهخدا به معنی بلندشدن، برآمدن و در لغتنامه اکسفورد به معنی بالاترین حد کیفیت و در لغتنامه وبستر به معنی فضیلت، برتری و ویژگی برجسته تعریف شده است. (بهشتی روی، ۱۳۹۶) باوجود کاربرد گسترده این واژه در سازمان ها، تاکنون تعاریف منسجم و جامعی از واژه تعالی در ادبیات مدیریت ارائه نگردیده است. هرچند محققین زیادی در این زمینه اقدام به پژوهش نموده و مدل های گوناگونی نیز ارائه گردیده اما به نظر می رسد جایگاه یک تعریف علمی در این زمینه خالی است (میرسپاسی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸) باوجود تفاوت های نسبی در تعریف تعالی، وجه مشترک همه تعاریف را میتوان تلاش برای تبیین قله موفقیت سازمان، شناسایی کرد (عباسی، ۱۳۹۴)

مدل تعالی سازمانی

منظور از مدل تعالی سازمانی در این تحقیق مدل تعالی سازمانی اروپایی است که مجموعه ای از روش ها و ابزارهایی که به منظور ارزیابی سازمان و همچنین مدلی جهت حرکت تعالی سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد. این مدل یک مدل غیرتجویزی است و نه معیار دارد که پنج معیار اول، توانمندسازها و چهار معیار دیگر نتایج هستند. معیارهای توانمند سازها بیان کننده نوع فعالیت ها می باشند و معیارهای نتایج مشخص کننده خواسته هایی هستند که سازمان باید با اجرای توانمندسازها به آنها دست یابد. (جانلو، ۱۳۹۶)

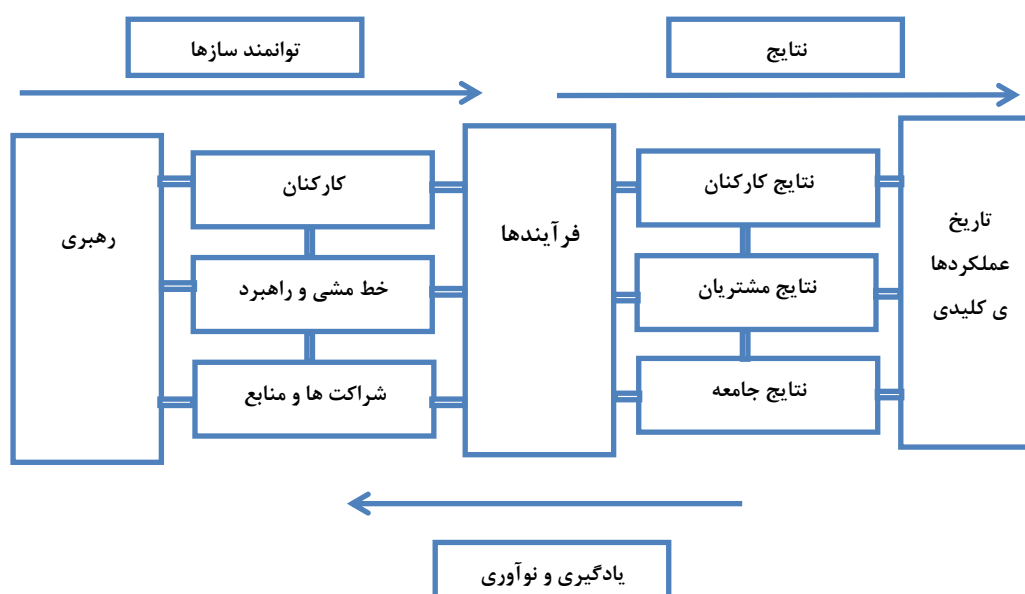
مدل تعالی بنیاد کیفیت اروپا^۱

صرف نظر از نوع، اندازه، ساختار یا بلوغ سازمان، موفق بودن یا نبودن هر سازمانی نیازمند برقراری یک چارچوب مدیریتی مناسب است. مدل سرآمدی EFQM در آغاز سال ۱۹۹۲ به عنوان چارچوبی برای ارزیابی سازمان ها جهت جایزه کیفیت اروپا معرفی گردید. در حال حاضر این مدل گسترده ترین چارچوب سازمانی مورد استفاده در اروپا و مبنای جوایز کیفیت ملی و منطقه ای می باشد.

مدل تعالی؛ ساختاری مدیریتی است که با تکیه بر اصول و مفاهیم اساسی و توجه داشتن به معیارهای اصلی مدیریت کیفیت فراگیر و سیستم خودارزیابی موجبات پیشرفت و بهسازی را فراهم می کند. مدل جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمان یک چارچوب غیر تجویزی است که بر پایه ۹ حوزه تشکیل شده است و نشان می دهد رویکردهای بسیاری در به دست آوردن تعالی در سازمان وجود دارد، در میان این رویکردهای مختلف مفاهیم بنیادین از این مدل پشتیبانی می کنند گرچه این مفاهیم ثابت نیستند و این یک واقعیت پذیرفته شده است که با رشد سازمان های تعالی این مفاهیم تغییر می یابند، اما مفاهیم و ارزش های بنیادین رایج به ترتیب زیر است:

^۱ European Quality Foundation Excellence Model

۱. نتیجه گرایی؛
۲. مشتری مداری؛
۳. رهبری و ثبات در مقاصد؛
۴. مدیریت بر مبنای فرایندها و واقعیت ها؛
۵. مشارکت و توسعه منابع انسانی؛
۶. یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر؛
۷. توسعه شراکت ها؛
۸. پاسخگویی اجتماعی سازمان (عباسی، ۱۳۹۳)



شکل (۱): مدل تعالی EFQM منبع: (بوستان زر، ۱۳۹۵)

این مدل دارای نه معیار است پنج معیار توانمندسازها: رهبری، خط مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت ها و منابع، فرآیندها و چهار معیار نتایج: نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد؛ معیارهای توانمندساز، آنچه را که یک سازمان انجام می دهد پوشش می دهند و عواملی هستند که سازمان را برای رسیدن به نتایج عالی توانمند می سازد و معیارهای نتایج، نتایجی هستند که یک سازمان به دست می آورد و بیان کننده دستاوردهای حاصل از اجرای مناسب توانمندسازها هستند.

حوزه رهبری

سازمان های متعالی رهبرانی دارند که آینده را به تصویر کشیده و آن را محقق می سازند درحالی که به عنوان الگوی بارز ارزش ها و اخلاقیات سازمان عمل کرده و همواره اعتمادسازی می کنند (توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

خط مشی و راهبرد

سازمان های برتر، مأموریت ها و آرمان های خود را با توسعه راهبردی روشن و متمرکز بر خط مشی ذینفعان که سهم بخشی از بازار تحت نفوذ خود را دارند اجرا می کنند. (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

حوزه کارکنان

سازمان های برتر تمامی پتانسیل کارکنان خود را به صورت انفرادی، تیمی و در سطوح سازمانی مدیریت، توسعه و بکار می گیرند، علاوه بر این سعی می شود تشویق ها و ارتباطات طوری صورت پذیرد تا تمامی کارکنان در جهت استفاده از دانش و مهارت های خود جهت پیشبرد مقاصد سازمان بهره کامل (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

حوزه شراکت ها و منابع

سازمان های برتر؛ شرکای خارجی، عرضه کنندگان و منابع داخلی را به منظور توسعه و پشتیبانی خط مشی ها و راهبردها و عملکرد کارآمد فرآیندها به شکل مناسبی بکار گرفتند و مدیریت و برنامه ریزی می نمایند. حال و آینده خود را متعادل و مشخص می سازد (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

حوزه نتایج مشتریان

مجموعه ای از شاخص های عملکردی و دستاوردهای مرتبط را به منظور جاری سازی موفق استراتژی اجتماعی و زیست محیطی و خط مشی های مرتبط مبتنی بر نیازها و انتظارات مشتریان توسعه داده و در مورد آن ها توافق می کنند. (نجمی، ۱۳۹۵:۹۱).

حوزه نتایج کارکنان

سازمان های سرآمد به طور فراگیر نتایج برجسته مرتبط با منابع انسانی خود را اندازه گیری نموده و به آن ها دست می یابند سازمان های برتر، به طور هوشیارانه ای مطابق با نیاز کارکنان به نتایج موردنظر دست یافته و آن ها را مورد ارزیابی قرار می دهند. زیر معیارهای موردنظر در این حوزه عبارت اند از:

▪ شاخص های استنباطی

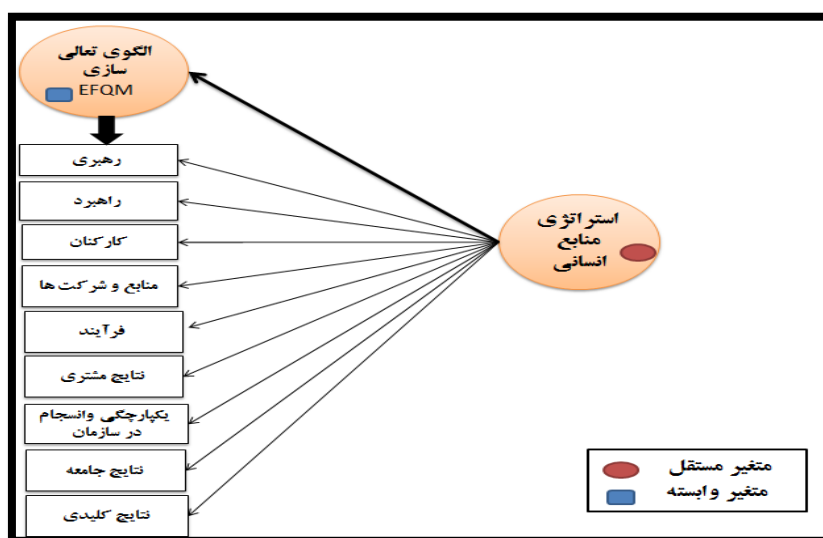
▪ شاخص های عملکرد (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

نتایج جامعه

مجموعه ای از شاخص های عملکردی و دستاوردهای مرتبط را به منظور جاری سازی موفق استراتژی اجتماعی و زیست محیطی و خط مشی های مرتبط مبتنی بر نیازها و انتظارات ذی نفعان بیرونی مربوطه توسعه داده و در مورد آن ها توافق می کنند سازمان های برتر، به طور هوشیارانه ای مطابق با نیازهای جامعه به نتایج موردنظر دست یافته و آن ها را مورد ارزیابی قرار می دهند (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)

نتایج کلیدی عملکردهای

این ها دستاوردهای کلیدی مالی و غیرمالی هستند که بیانگر موفقیت سازمان در جاری سازی استراتژی خود می باشند سازمان های برتر به طور هوشیارانه ای مطابق با نیازهای عناصر کلیدی خط مشی های و راهبردهای خود، به نتایج موردنظر دست یافته و آن ها را مورد ارزیابی قرار می دهند (بوستان زر، ۱۳۹۵، نجمی، ۱۳۸۹؛ توکلی و بهشتی پور، ۱۳۹۰)



شکل (۲): مدل مفهومی تحقیق

مأخذ: اقتباس یافته از: پرسش نامه استاندارد: استراتژی های منابع انسانی ادوارد و همکاران (۲۰۰۶)، تعالی سازمانی (مولوی کوشالشا، ۱۳۹۲).

نوع روش تحقیق

پژوهش حاضر بر مبنای ماهیت روش جزو تحقیقات توصیفی از شاخه پیمایشی محسوب می شود. تحقیق توصیفی شامل مجموعه روشهایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. اجرای تحقیق توصیفی می تواند صرفاً برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری باشد.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری تحقیق

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره دامپزشکی استان لرستان که ۲۰۰ نفر می باشد برآورد شده ست. حجم نمونه با توجه جدول مورگان ۱۲۷ نفر می باشد روش نمونه گیری طبقه ای نسبی و غیر احتمالی در دسترس استفاده خواهد شد.

روش و ابزار جمع آوری داده ها

در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای و میدانی استفاده شده است. پس از آن که مفاهیم و فرضیه های تحقیق به طور کامل شکل گرفتند و نمونه مناسبی انتخاب شد، قدم بعدی تهیه ابزار تحقیق برای جمع آوری داده هاست. در تحقیق حاضر، ابزار عمده برای جمع آوری داده ها، پرسشنامه می باشد.

جدول ۱: تعداد و شماره سوالات هر متغیر در پرسشنامه

شاخص آماری مولفه ها	ابعاد	ضرایب پایایی
		آلفای کرونباخ
استراتژی منابع انسانی ادوارد و همکاران (۲۰۰۰)	استراتژی منابع انسانی	۰/۸۸۰
تعالی سازمانی مولوی کوشالشاہ (۱۳۹۲)	رهبری	۰/۸۶۲
	راهبرد	۰/۸۵۱
	کارکنان	۰/۷۱۰
	شراکت ها و منابع	۰/۸۲۸
	معیار فرآیند	۰/۷۳۳
	نتایج مشتری	۰/۷۷۴
	نتایج منابع انسانی	۰/۸۱۴
	نتایج جامعه	۰/۸۲۳
	نتایج کلیدی عملکرد	۰/۸۱۹
	جمع	۰/۸۲۹

روش تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل عبارت است از روشی که از طریق آن کل فرایند پژوهشی، از انتخاب مسأله تا دسترسی به یک نتیجه هدایت می شود. تجزیه و تحلیل داده های آماری در این تحقیق بوسیله نرم افزار SPSS24 انجام شده است. یافته های توصیفی میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش در جدول ۲ گزارش شده است

آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱

در این مرحله به بررسی نتایج حاصل از آزمون مزبور در مورد هر یک از متغیرها می پردازیم و بر اساس نتایج حاصل، از آزمون مناسب برای بررسی صحت و سقم فرضیات تحقیق استفاده می کنیم.

آزمون فرض:

H_0 : داده ها نرمال است (داده ها از جامعه نرمال آمده اند).

H_1 : داده ها نرمال نیست (داده ها از جامعه نرمال نیامده اند).

اگر مقدار سطح معنی داری (sig) بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض صفر تایید می شود و در صورتی که مقدار سطح معنی داری کوچکتر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض یک تایید می شود.

جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	مؤلفه ها	چولگی و کشیدگی		کولموگروف اسمیرنوف		نتیجه
		چولگی	کشیدگی	مقدار Z	sig	
استراتژی منابع انسانی	استراتژی منابع انسانی	-۰/۵۱۸	۰/۰۳۵	۰/۱۱۱	۰/۰۷۹	نرمال است
مدل تعالی سازمان	رهبری	-۰/۵۳۷	-۰/۲۶۶	۰/۱۴۶	۰/۰۸۶	نرمال است
	راهبرد	-۰/۶۶۲	۰/۲۳۵	۰/۰۸۴	۰/۰۸۳	نرمال است
	کارکنان	-۰/۱۴۳	-۰/۲۱۵	۰/۱۳۴	۰/۱۰۰	نرمال است
	شراکت ها و منابع	-۰/۱۹۱	۰/۴۵۸	۰/۱۲۲	۰/۰۹۸	نرمال است
	فرایند	-۰/۵۶۳	-۰/۱۰۲	۰/۱۴۶	۰/۰۸۶	نرمال است
	نتایج مشتری	۰/۴۸۲	-۰/۲۷۷	۰/۱۲۷	۰/۱۲۷	نرمال است
	نتایج منابع انسانی	۰/۰۷۴	۰/۴۲۸	۰/۰۶۷	۰/۰۶۷	نرمال است
	نتایج جامعه	۰/۲۲۴	۰/۲۲۰	۰/۱۴۳	۰/۱۲۴	نرمال است
	نتایج کلیدی عملکرد	۰/۱۹۲	۰/۶۰۷	۰/۱۱۱	۰/۰۸۳	نرمال است

با توجه به نتایج جدول ۳ چون مقدار سطح معنی داری برای متغیرها بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ می باشد ($\text{sig} > 0.05$) توزیع نرمال است و از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

¹ Kolmogorov-Smirnov

آزمون فرضیه های پژوهش

- **فرضیه فرعی اول تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر رهبری در

بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	رهبری در بین کارکنان	۱۲۷	۰/۷۲۰	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < ۰/۰۱$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود

- **فرضیه فرعی دوم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر راهبرد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر راهبرد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر راهبرد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر راهبرد در

بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	راهبرد	۱۲۷	۰/۵۹۴	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و راهبرد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < ۰/۰۱$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود

- **فرضیه فرعی سوم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	کارکنان	۱۲۷	۰/۶۵۶
			۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < 0/01$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود

○ **فرضیه فرعی چهارم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	منابع و شرکت ها	۱۲۷	۰/۶۰۷
			۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < 0/01$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود.

○ **فرضیه فرعی پنجم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

جدول ۷- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	فرآیند	۱۲۷	۰/۶۳۳
			۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < 0/01$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود.

○ **فرضیه فرعی ششم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H₀: استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H₁: استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	نتایج مشتری	۱۲۷	۰/۱۰۱	۰/۱۷۹

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P > 0/01$ مشاهده نمی شود، بنابراین فرض صفر تایید می شود.

○ **فرضیه فرعی هفتم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H₀: استراتژی منابع انسانی بر نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H₁: استراتژی منابع انسانی بر نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۹- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	نتایج کارکنان	۱۲۷	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < 0/01$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می شود.

○ **فرضیه فرعی هشتم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H₀: استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H₁: استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۱۰- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	نتایج جامعه	۱۲۷	۰/۵۳۷	۰/۰۰۰

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P < ۰/۰۱$ مشاهده شد، بنابراین فرض صفر رد می‌شود.

○ **فرضیه فرعی نهم تحقیق:** استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

H_0 : استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر ندارد.

H_1 : استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی تأثیر بین استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان

متغیرها		تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
استراتژی منابع انسانی	نتایج کلیدی	۱۲۷	۰/۱۲۰	۰/۰۶۷

بر اساس نتایج آزمون همبستگی پیرسون، ارتباط مثبت و معناداری بین استراتژی منابع انسانی و نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان در سطح $P > ۰/۰۱$ مشاهده نمی‌شود، بنابراین فرض صفر تایید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

اهمیت و نقش استراتژی منابع انسانی بر مؤلفه های تعالی سازمان در بین کارکنان لازم و ضروری می‌باشد: اهمیت پرداختن و توجه به موضوع منابع انسانی این است که کشور ما با وجود انسانهایی کارآمد و باهوش هنوز نتوانسته سازمانهایی قوی و پر قدرت داشته باشد و آمارهای مربوط به بهره وری نیروی کار در کشور ما گویای مزیت انسانی در کشور ما نیست. اگر مدلی را که طراحی شود که بتواند مدیران و رهبران سازمانها را هدایت کند تا از ابتدای مسیر حرکت خود، برای استقرار این سیستمها تلاش کنند و با دستمایه قراردادن مدل و رجوع مداوم به آن، مراحل بلوغ را طی کنند، بسیار مطلوب است. این مدلها باید بتوانند در سطوح بالا و عالی تر نیز به سازمانها کمک کنند. یکی از جدید ترین رویکرد ارزیابی حوزه های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان، رویکرد تعالی منابع انسانی است. این رویکرد از شاخص های برتر در حوزه های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان استفاده می کند، به عبارت روشن تر، مدل تعالی سازمان چارچوب جامعی از ارزش های محوری، معیارها و شاخص های برتر در تمامی ابعاد منابع انسانی یک سازمان ارائه می نماید به گونه ای که از طریق آنها می توان با ارزیابی مستمر فعالیت ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت

و حوزه های بهبود سازمان را شناسایی و سپس برنامه ریزی نمود؛ بنابراین، تعالی منابع انسانی چارچوب بسیار مؤثری است که می تواند شرکت ها و سازمان ها را در حوزه منابع انسانی به سوی تعالی منابع انسانی رهنمون کند

نتایج بدست آمده به دست آمده با نتایج مطالعاتی این یافته با یافته های پژوهش صفری (۱۳۹۸)، جعفری نیا و راجی (۱۳۹۶)، محمدی (۱۳۹۶)، مزروعی سبدانی و همکاران (۱۳۹۵)، جانلو (۱۳۹۵)، ملکی وایزدی (۱۳۹۴)، میرسپاسی و همکاران (۱۳۹۲)، کریمی جعفری و همکاران (۱۳۹۲)، مطلق و همکاران (۱۳۹۲)، ولی قزوینی و همکاران (۱۳۹۱)، صادقی و حجازی (۱۳۹۱)، همکاران (۱۳۹۱)، جعفری و همکاران (۱۳۹۰)، ابزری و همکاران (۱۳۹۰) خلیل زاده و تقی زاده برات و نور السناء (۱۳۸۹)، نودهی (۱۳۸۸)، کریادو و همکاران (۲۰۲۱) همسو می باشد.

پیشنهادهای کاربردی

فرضیه فرعی اول تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر رهبری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

- ✓ تدوین و تبیین آرمان ها، اهداف و استراتژی ها، ثبات در مقاصد و اهداف، شفافیت و پاسخگویی به کارکنان و مشتریان و ذی نفعان، اولویت بندی فعالیت های بهبود و حضور فعال در این فعالیت
- ✓ ایجاد برنامه یا کلاس هایی منظم در این راستا و پیگیری رشد افراد از این جهت نیز می تواند مفید واقع شود

فرضیه فرعی دوم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر راهبرد در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

- ✓ تدوین خط مشی و استراتژی های شرکت، روشن نمودن و همسو کردن اهداف کوتاه مدت و بلند مدت
- ✓ شناسایی و اولویت بندی و پیش بینی نیازها و انتظارات حال و آینده ذی نفعان، تجزیه و تحلیل عملکرد رقبا، تجزیه و تحلیل شاخص های عملکرد داخلی و تعیین مکانیزم های گزارش دهی

فرضیه فرعی سوم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد

- ✓ تشویق و ترغیب پرسنل، ایجاد انگیزه، توانمندسازی و تفویض اختیار
- ✓ توجه به تسهیلات رفاهی و ایمنی و بهداشت کارکنان، آموزش و ارتقای آگاهی و مشارکت پرسنل، ارزیابی عملکرد کارکنان به طور مستمر.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر منابع و شرکت ها در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد

✓ شناسایی و ارزیابی سازمان ها و شرکت های همکار و تأمین کنندگان، ارتقای سیستم برنامه ریزی و گزارش دهی مالی

✓ ارتقای سیستم مکانیزه در فرآیند مالی، تعیین و استقرار مکانیزم های گزارش گیری، تدوین برنامه های بلند مدت جهت اهداف درآمدی

✓ ایجاد و توسعه استراتژی مدیریت فن آوری، جمع آوری و ساختاردهی و مدیریت اطلاعات و دانش.

فرضیه فرعی پنجم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر فرآیند در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد.

✓ طراحی فرآیندها و چارت تشکیلاتی در جهت اهداف شرکت، بکارگیری سیستم های استاندارد در مدیریت (مثل سیستم های مدیریت کیفیت)

✓ شناسایی و اولویت بندی فعالیت های بهبود، استفاده از تحقیقات بازار و نظرسنجی مشتریان در زمینه های محصولات و خدمات

✓ تقویت سیستم پشتیبانی در زمینه خدمات مورد نیاز، تقویت سیستم برنامه ریزی و کنترل پروژه

فرضیه فرعی ششم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر نتایج مشتری در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد.

✓ بخشبندی گروه های مختلف مشتریان و ارضای نیازهای هر بخش به شیوه ای اثربخش

✓ سنجش و ارزیابی ادواری نیازمندی های مشتری به دلیل تغییر این نیازها در طی زمان و با تغییر فناوری، سنجش رضایت و وفاداری مشتریان

✓ مقایسه شاخصهای دامپزشکی استان لرستان در مقایسه با رقبای و پایش محصولات آنان.

فرضیه فرعی هفتم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر نتایج کارکنان در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تاثیر دارد

✓ بهبود شرایط محیط کار، ارتباطات بین مدیران و کارکنان، آموزش و توسعه کارکنان،

✓ سنجش ادواری رضایت و وفاداری کارکنان

✓ بررسی تعهد و انگیزش کارکنان و عوامل بازدارنده تعهد و انگیزش و رفع آنها.

فرضیه فرعی هشتم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر نتایج جامعه در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

- ✓ بررسی کارشناسانه تأثیرات متقابل جامعه و سازمان بر یکدیگر و تحلیل آن
- ✓ تأثیرات شناسایی منابع محیطی مورد نیاز سازمان و نحوه تأمین این منابع به شیوه های غیر زیان آور شناسایی الزامات و خواسته های محیط و ذی نفعان اجتماعی و برآوردن این خواسته ها به شیوه ای معقول، ایجاد تصویری مثبت از سازمان در جامعه.

فرضیه فرعی نهم تحقیق: استراتژی منابع انسانی بر نتایج کلیدی در بین کارکنان اداره کل دامپزشکی استان لرستان تأثیر دارد.

- ✓ سنجش شاخص های مالی و غیر مالی، مثل سودآوری و سهم بازار با روشهای جدید و دقیق
- ✓ استفاده از سیستم های کنترلی و حسابداری پیشرفته، مقایسه شاخص ها و نتایج با متوسط و برترین های صنعت.

منابع

۱. بوستان زر، جمال، (۱۳۹۵)، بهبود سازمان های دولتی از طریق خودارزیابی، مرکز آموزش و پژوهش های توسعه و آینده نگری، تهران.
۲. توکلی، غلامرضا و بهشتی پور، بهنام، (۱۳۹۰) مدل تعالی و سرآمدی EFQM – 2010 نشر رسا
۳. جائلو، رضا (۱۳۹۶)، تدوین استراتژی منابع انسانی با استفاده از تئوری نقاط مرجع استراتژیک (مطالعه موردی : بندر امیرآباد)، صنعت حمل و نقل دریایی، سال سوم، شماره ۱.
۴. عباسی، حامد، (۱۳۹۳)، طراحی مدل تعالی سازمانی در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، رساله دکترا رشته مدیریت سیستم، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، شماره بازیابی ۱۰۳۶۶۹۲، الف.
۵. کریمی جعفری، فاطمه، حقیقی کفاش، مهدی، بهرامی، امیر، (۱۳۹۳)، رابطه بین فرهنگ سازمانی و توانمندسازهای مدل تعالی سازمانی با تأکید بر نقش تعهد عاطفی کارکنان صنعت بیمه، پژوهشنامه بیمه (صنعت بیمه)، دوره ۲۹، شماره ۱، مسلسل، ۱۱۳، صص ۱۵۳-۱۷۹.
۶. میرسپاسی، ناصر و همکاران، (۱۳۹۰)، طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی، پژوهش های مدیریت، شماره ۸۷.
۷. نجمی، منوچهر و حسینی، سیروس، (۱۳۸۹)، مدل سرآمدی EFQM از ایده تا عمل، نشر سرآمد، تهران
8. Albahussin, Sami & El-garaihy. (2018). "The Impact of Human Resource Management Practices, Organisational Culture, Organisational Innovation and Knowledge Management on Organisational Performance in Large Saudi Organisations: Structural Equation Modeling With Conceptual Framework" International Journal of Business and Management; Vol. 8, No. 22; pp:1-19.

9. Kim, D. & Kumar,V. and Murphy, s. (2010). “ European foundationfor quality management business excellence model”. In:*international journal of quality & reliability management*. Vol.27, no. 6, pp. 684-70.
10. Michael, A. (2011). *Strategic human resource management:a guide to action*. 4 ed. London: Kogan Page.
11. Yaghoubi,N. & Bandei,M. and Moloudi,J. (2011). “ An empirical studyof the EFQM excellence model in iran”. In: *International journal of business and management*. Vol. 6, no. 5, pp. 260-268.

The Impact of Human Resources Strategy on the Implementation of Excellence Components of the General Veterinary Administration of Lorestan Province

Leila koshki¹

Date of Receipt: 2022/04/07 Date of Issue: 2022/06/03

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of human resources strategy on the components of organizational excellence on the General Veterinary Office of Lorestan Province. The research method is based on the purpose of applied-developmental studies and descriptive-survey method. In this study, descriptive and inferential statistics have been used. In the descriptive part, a summary of research variables is presented in the form of tables and graphs, and in the inferential part, Pearson correlation tests and regression analysis are used. SPSS software was used to perform statistical tests. The results showed that there is a positive and significant relationship between human resources strategy and leadership among the staff of the General Veterinary Administration of Lorestan Province at the level of $P < 0.01$. Based on the findings, it can be concluded that the use of the mentioned model, makes the General Veterinary Administration of Lorestan Province not only improve the problems of its administration, but also makes it seek to gain more points towards To excel and advance as much as possible.

Keywords

Human resource strategy, organizational excellence, organizational excellence components, veterinary medicine of Lorestan province

1. Master of Public Administration - Transformation Management, General Department of Veterinary Medicine of Lorestan Province. (lilakoshki11@gmail.com)