



تأثیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی

عیسی عابدی خلیلی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۱

چکیده

موضوع شایستگی نیروی انسانی یکی از ملاحظات جدی در سازمان‌ها می‌باشد. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به-کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. این پژوهش با هدف تعیین تأثیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم به گردآوری و بررسی نظرهای نمونه‌ای شامل ۸۰ نفر از مدیران، کارشناسان و کارمندان صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، پرداخته است. روش پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به روش جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. در این پژوهش پس از بررسی ادبیات تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، با استفاده از روش میدانی و با ابزار پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به سنجش متغیرها پرداخته شد. اطلاعات در دو بخش توصیفی و استنباطی توسط نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش توصیفی عملیات مربوط به اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد نمونه آماری صورت پذیرفت. همچنین از جداول و نمودارهایی که حاوی میانگین، فراوانی، درصد تجمعی و... است، در این بخش استفاده شد. در بخش استنباطی از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف K-S، و آزمون‌های همبستگی و رگرسیون جهت بررسی سؤالات پژوهش استفاده شد. همچنین به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی بر متغیرهای پژوهش از آزمون‌های مقایسه میانگین دو جامعه مستقل و ANOVA استفاده شد. پس از گردآوری داده‌ها و تحلیل یافته‌های آن، همه سؤالات فرعی بررسی شدند همچنین، سؤال اصلی تحقیق هم مورد آزمون قرار گرفت. در نتیجه می‌توان گفت برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد.

کلید واژه‌ها: برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، عملکرد مدیریت منابع انسانی، عملکرد کارکردی، عملکرد سازمانی

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق، نراق، ایران.

مقدمه

امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی شان وارد می‌سازد. اکنون از نیروی کار سازمان‌ها، انتظار می‌رود، تأثیر 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 تأثیر از این تغییر و تحولات نیست و هدف‌های آن همگام با تحولات جهانی، در حال تغییرند. پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به‌کارگیری آن در برنامه‌های توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمان‌ها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر: انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد مؤثر برای همه کارکنان، تأکید بر ظرفیت‌های افراد (به جای شغل آن‌ها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند (هیلز، ۲۰۰۹).

مدیران همواره نقش مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اثر مدیران برجسته در کسب درآمد و سود و موفقیت سازمانی، امروزه بخوبی در بسیاری از سازمان‌های موفق بارز و آشکار است. از سویی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌های عصر حاضر، مدیران را بعنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان‌ها مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است و از طرفی در دنیای مدرن امروزی هرکشوری برای افزایش حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی خدمات عمومی، نیازمند مدیران و کارکنانی است تا بتواند بر اساس شایستگی‌های خویش به ارائه خدمات بهتر به شهروندان بر اساس منافع عمومی جامعه پرداخته و

متناسب با رشد روز افزون تغییرات توانمندی‌ها و شایستگی‌های خویش را بهبود بخشد. و با توجه به عواملی همچون افزایش انتظارات از بخش عمومی، تمرکز بر رویکرد مدیریت مبتنی بر شایستگی، ضرورت افزایش کارایی و اثر بخشی خدمات عمومی به شهروندان از طریق بکارگیری شایستگان در سطح مدیران و کارکنان، استقرار فرایندهای شایسته‌سالاری، ضرورت تغییر نگاه از رویکرد مبتنی بر شغل به رویکرد مبتنی بر شایستگی، توجه به پرورش رهبران شایسته در بخش عمومی و... ضرورت نیاز به یک مدل جامع مدیریت شایستگی در عرصه مدیریت سازمان‌ها بویژه در بخش دولتی کشور احساس می‌شود.

شایستگی مجموعه‌ای از رفتار، مهارت، دانش، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی است که بیشترین ارتباط را با عملکرد موفقیت آمیز دارند و به تعالی خدمت دهی منجر شده و به افراد برای انجام موفق شغل و دستیابی به نتایج سازمانی مطلوب کمک می‌کند. امروزه، شایسته‌سالاری از یک سولازمه و رمز موفقیت حرکت-های اصلاحی و شرط بقاء، دوام و تداوم نظام‌های سیاسی می‌باشد و از سوی دیگر یکی از عوامل اساسی توانمندی دولت‌ها جهت ارتقای سطح دانش و تخصص مدیران و گردانندگان هرکشور است (دری و نجات، ۱۳۸۴).

اسپنسر ۱۹۹۳ معتقد است شایستگی، ویژگی زیر بنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد. وی شایستگی‌ها را به ۲ دسته طبقه بندی می‌کند؛ شایستگی‌های مورد نیاز که مهارت‌های ضروری را برای حداقل عملکرد در یک کار و یا انجام یک وظیفه مشخص می‌سازد. شایستگی‌های برتر که بر اساس آن‌ها نتایج به دست آمده بالاتر از میانگین و عملکرد بالاتری است (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۱). مجموع شایستگی‌های وظیفه‌ای و فرا وظیفه‌ای

است که یک فرد با داشتن آنها، صلاحیت احراز شغل را بدست می‌آورد. (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

دفتر مدیریت امور کارکنان آمریکا (۲۰۰۲) شایستگی را الگوی قابل اندازه‌گیری از دانش، مهارت، توانایی‌ها، رفتارها و ویژگی‌های فردی مورد نیاز برای انجام نقش‌های کاری یا عملکردهای شغلی موفق تعریف کرده است. انجمن آمریکایی آموزش و توسعه، شایستگی را به عنوان خوشه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای موفقیت شغلی تعریف می‌کند (رضایت و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۱).

از نظر رودریگز و همکاران (۲۰۰۲)، شایستگی‌ها، الگوی رفتاری می‌باشند، او به تعاریف شایستگی به عنوان یک الگوی قابل اندازه‌گیری از دانش، مهارت، نگرش، رفتارها و سایر ویژگی‌های که یک فرد برای اجرای نقش‌های کاری یا کارکردهای شغلی بطور موفقیت آمیز احتیاج دارند، توجه کرد.

ضمن آن که اروپا برای تعریف و انتخاب شاخص‌های ارزیابی کیفیت در آموزش و تربیت حرفه‌ای، ۳ اولویت را مطرح کرده است که عبارتند از: تدارک قابلیت استخدام؛ تطبیق تقاضا و عرضه برای شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها؛ تدارک دسترسی فراگیر به آموزش و تربیت حرفه‌ای (سیفرید، ۲۰۰۹).

مدیریت منابع انسانی یکی از حوزه‌های مطالعاتی قرن حاضر به حساب می‌آید، در حالی که مطرح شدنش در حوزه مدیریت استراتژیک بیش از دو دهه قدمت ندارد. موفقیت‌های اقتصادی کشورها بعد جنگ جهانی دوم و حرکت‌های وسیع توسعه پاره‌ای از کشورهای خاور دور، در معرفی اهمیت منابع انسانی در پیشرفت سازمان‌ها و جوامع، نقشی کاملاً چشم‌گیر داشته است. لازم به ذکر است که در آغاز، وظایف مدیریت پرسنلی به اندازه امروز متنوع و گسترده نبوده، بلکه به استخدام، اخراج یا کنترل کارکنان منحصر می‌شده و معمولاً توسط سرپرستان اجرایی انجام می‌-

شده است. با توسعه واحدهای تولیدی و افزایش تعداد کارکنان، دیگر برای سرپرستان فرصت درگیر شدن با مسائل استخدام، پرداخت حقوق و رسیدگی به پرونده‌ها و سوابق کارکنان باقی نماند و به این ترتیب وظایف مربوط به امور کارکنان به کارمندانی محول شد که کار آنها فقط رسیدگی به این امور بود. این گروه اولین متخصصین مدیریت پرسنلی را تشکیل می‌دادند (دسلر، ۱۳۸۹).

برنامه‌ریزی منابع انسانی از الزام‌های اولیه و نخستین گام برای تعادل بین هدف‌ها و استراتژی‌های سازمان با استراتژی‌های منابع انسانی است. با مقایسه توأم عرضه و تقاضای جاری، متخصصان منابع انسانی می‌توانند شکاف میان افراد سازمان، شایستگی‌های مورد نیاز، هدف‌های حال و آینده‌شان را تشخیص دهند. این شکاف‌ها راهنمای توسعه و عملکرد واحد منابع انسانی است که همچنین پیشنهادهایی برای تعریف مسئولیت‌های مدیران عملیاتی خواهند داشت. انتقال برنامه‌ریزی منابع انسانی به الزام‌های مبتنی بر شایستگی یک تغییر (جهش) از پارادایم گذشته در روش تفکر برنامه‌ریزان حوزه منابع انسانی، سازمان‌ها و کارکنانشان است. تصمیم‌سازان از هنگامی که کنترل منابع انسانی را در دست می‌گیرند بایستی از مزایای برنامه‌ریزی براساس شایستگی‌ها در منابع انسانی اطمینان حاصل کنند؛ البته که همگی می‌دانید هیچ تغییری بدون هزینه نیست. الزام‌های برنامه‌ریزی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها در وهله اول شبیه‌سازی از هدف‌ها و استراتژی‌های کسب و کار است، هر شرکتی با هدفی موجودیت می‌یابد، تا بتواند سودآوری لازم را داشته باشد. برنامه‌ریزی منابع انسانی نیازمند مشارکت در تصمیم‌گیری چه به گونه‌ای کمی و چه به شکلی کیفی است که بایستی به گونه‌ای حمایت اجرایی به خود بگیرد، تا دستیابی به هدف‌های استراتژیک سازمان را در ارتباط با روش‌های عملکردی اش مشخص کرده،

موفقیت‌های عملکردی را در پی داشته باشد (سعادت، ۱۳۸۴).

برای حرکت فرایندهای برنامه‌ریزی مبتنی بر شایستگی، برنامه‌ریزان بایستی به استقرار و نگهداری سیستم مدیریت منابع انسانی بپردازند به گونه‌ای که، نگهداری، به روزرسانی و موارد مهم دیگر اطلاعاتی در مورد شایستگی‌های کارکنان را در دست داشته باشند.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی از مهم‌ترین مسائل هر سازمان است که موضوعات متنوع و در عین حال پیچیده‌ای را شامل می‌شود. امروزه با توجه به تحولات شگرف در حوزه مدیریت منابع انسانی و گرایش مدیران به شایسته‌سالاری در برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است. علاوه بر این یکی از شروط اصلی موفقیت و پیشرفت هر سازمان، منابع انسانی آن و شایسته‌سالاری در حوزه منابع سازمانی است. از این رو، مبنای‌ترین کار برای ایجاد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در سازمان‌های دولتی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی است. بررسی چشم‌انداز، راهبردها و اهداف کلان سازمان‌ها اولین گام در طراحی مدل برنامه‌ریزی نیروی انسانی و خط سیر آینده آن می‌باشد. رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو به کارگیری صحیح منابع انسانی است و انسان‌ها در زمان‌های خاص، ایفاگر نقش‌ها و وظایف گوناگون می‌باشند. نظریه پردازان امروز علم مدیریت با شناخت انسان به عنوان یک عنصر پیچیده در سازمان، عامل انسانی را به عنوان مهم‌ترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان می‌دانند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن بلکه در نفوذ در سایر عوامل کلیدی بهره‌وری معطوف داشته‌اند. روند تکاملی علم مدیریت نشان داده است که برنامه‌ریزی و تدبیر در امور انسانی بسیار دشوارتر از برنامه‌ریزی و تدبیر در منابع مادی است و دستیابی به این منابع گرانقدر و در نتیجه اهداف سازمان بدون دوراندیشی نظام‌گرایانه

امکان‌پذیر نمی‌باشد. چگونگی جذب نیروی متخصص و نگهداری آن و همچنین استفاده بهینه از توان و تخصص افراد و تدبیر راه‌های ارتقاء سطوح علمی، عملی و شغلی آنان از جمله مسائلی است که توجه به آن‌ها، برخورداری از نیروی انسانی مؤثر را با استفاده از برنامه‌ریزی نیروی انسانی امکان‌پذیر خواهد ساخت.

بی‌توجهی به برنامه‌ریزی نیروی انسانی، امکان رسیدن به اهداف سازمانی را مختل می‌کند و آسیب‌پذیری سازمان و مدیریت را در مقابل دگرگونی‌های آینده افزایش می‌دهد. از این رو، برنامه‌ریزی نیروی انسانی را اساس و دوام سازمان و مدیریت می‌دانند. یادآوری این نکته ضروری است که تصمیم‌گیری در مورد مسائل مربوط به برنامه‌ریزی نیروی انسانی باید با همکاری نزدیک سایر مدیران سازمان صورت پذیرد (میرسپاسی، ۱۳۷۷: ۷۵). بنابراین برنامه‌ریزی نیروی انسانی مستلزم ارزیابی نیازهای حال و آینده در سازمان است که باید بر تکیه بر منابع موجود و منابع احتمالی آینده انجام گیرد. همه سازمان‌ها باید به عامل نیروی انسانی به عنوان یک عامل کلیدی توجه نمایند، مدیران سازمان باید همواره تلاش کنند که در کارکنان خود چنان انگیزه‌ای به وجود آورند تا ضمن ایجاد احساس سربلندی و خشنودی در آنان، سازمان نیز بتواند از نهایت توان، مهارت، دانش و تخصص افراد برای دستیابی به اهداف خود بهره‌مند شود (دسلر، ۱۳۸۹: ۶۳). لذا این پژوهش به دلیل اهمیت برنامه‌ریزی و همچنین ارزیابی نیروی انسانی در راستای دستیابی به اهداف مدیریت منابع انسانی قصد دارد تا موضوع مدل ارزیابی و برنامه‌ریزی شایستگی‌های نیروی انسانی را برای مدیریت منابع انسانی مطالعه و بررسی کند و مدل و پیشنهادهای کاربردی خود را در این زمینه ارائه نماید.

چارچوب نظری تحقیق

توانمندسازی منابع انسانی

امروزه یکی از دانش‌های ضروری برای اداره سازمان‌ها، مدیریت منابع انسانی^۱ است. مدیریت منابع انسانی، عبارت است از ایجاد و توسعه برنامه‌هایی که از طریق آن‌ها ضمن بهبود توانایی‌های نیروی انسانی، اهداف فردی و سازمانی حاصل گردد. در واقع مدیریت منابع انسانی، ایجاد و پرورش و حفظ سرمایه‌های انسانی برای دستیابی به اهداف است. چون تمام مدیران یک سازمان با تلاش‌های سایر افراد به اهداف خویش می‌رسند باید از دانش مدیریت منابع انسانی شناخت کافی داشته باشند. بدون دانش مدیریت منابع انسانی، نمی‌توان با کارآیی مطلوب به اهداف دست یافت و انسان‌ها را در راستای رشد و تعالی هدایت و رهبری کرد؛ بنابراین یکی از دانش‌هایی که ضرورت دارد هر مدیر به آن آشنا باشد دانش مدیریت منابع انسانی است (دستجانی فراهانی، ۱۳۹۰: ۵).

از واژه توانمندسازی در همه رشته‌ها با توجه به کاربرد آن استفاده شده است. در مدیریت، سابقه استفاده از اصطلاح توانمندسازی به دموکراسی صنعتی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، تحت عناوین مختلفی مانند تیم‌سازی، مشارکت فعال و مدیریت کیفیت فراگیر باز می‌گردد.

توانمندسازی منابع انسانی یکی از مهم‌ترین رویکردهای نوین انگیزشی درونی شغل است، تحقیق در زمینه توانمندسازی از اوایل دهه ۱۹۹۰ شروع است. چنانچه نیروی انسانی احساس توانمندی در شغل سازمان داشته باشند، منافع سازمانی و فردی متعددی از قبیل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، عملکرد شغلی، کیفیت بالا، رضایت شغلی، سلامت روانی را در بر خواهد داشت (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵). توانمندسازی فرایندی است که طی آن مدیریت ارشد یک بینش روشن را تدوین کرده و برنامه‌ها و وظایف معینی برای نیل به آن را در سازمان ترسیم می‌نماید.

اطلاعات و منابع مورد نیاز برای انجام وظایف را برای کارکنان فراهم می‌نماید و اجازه می‌دهد تا آنان در صورت نیاز تغییرات رویه‌ای و اصلاح فرایندها را انجام دهند. در این رویکرد، ساده‌سازی و روشن‌سازی کار و وظایف مورد تاکید است. به طور خلاصه، توانمندسازی یعنی تصمیم‌گیری در یک محدوده معین. کسانی که این رویکرد را اقتباس می‌کنند آن را شامل حق استفاده و کنترل منابع را می‌دهد. علاوه بر این سازمان‌های هوشمند و آینده‌نگر قبل از هر اقدامی، در نحوه رفتار و ارتباط با کارکنان خود تجدیدنظر می‌کنند و در گام اول آنان را راضی نگه می‌دارند. کارکنان، مهمترین دارائی و سرمایه یک سازمان‌اند. نبود کارکنان مناسب و خوب برای ارائه کالا و خدمات سازمان، سازمان‌ها را در محیط رقابتی امروز دچار مشکلات عدیده خواهد کرد (عباسی و صالحی، ۱۳۹۰).

از میان عوامل تولید، بی شک نیروی انسانی که اساسی‌ترین عامل است، نقش کلیدی در ارائه خدمت دارد و مهم‌ترین سرمایه یک سازمان به شمار می‌آید. تجربه نشان داده است که هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده‌ی خود، نیازمند نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه می‌باشد. بنابراین، یک سازمان موفق سازمانی است، متشکل از نیروی انسانی با فرهنگ سازمانی، اندیشه و اهداف مشترک که تجارب و دانش خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند. تحت این شرایط، هر فرایندی که موجب ارتقای توانمندسازی نیروی انسانی گردد، فرایندی سرمایه‌زاست که نتیجه آن به طور مستقیم در کیفیت و کمیت خدمات نمودار می‌شود. آموزش فرایندی است که این نقش محوری را برعهده دارد. بنابراین اگر گفته شود آموزش کلید توسعه است، بر حقیقتی کتمان‌ناپذیر تاکید شده است. به همین دلیل رشد، پیشرفت، شکوفایی و ارتقای توانمندی‌های کارکنان، تحت عنوان توانمندسازی کارکنان همواره مورد توجه صاحب‌نظران و کارشناسان مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است. در

باید در وضعیتی باشند که تقریباً بی‌درنگ بتوانند به تقاضای مشتری پاسخ دهند. شخصی که تقاضای مشتری را دریافت می‌کند باید در عمل توانایی آن را داشته باشد که هر کاری لازم است برای حفظ مشتری انجام دهند. به عبارت دیگر، کارکنان مجبور می‌شوند فکر کنند، انتخاب کنند و مشارکت کنند (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵)

عملکرد سازمانی

عملکرد در لغت یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد " فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته است." طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می‌شود ۱- کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است، یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادها برای تولید دروندادهای معین؛ ۲- اثربخشی که توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (اکمال، ۲، ۲۰۱۶)

سازمان‌ها برای حفظ حیات خود، و پیشرفت در دنیای رقابتی امروز به بهبود مستمر عملکرد نیاز دارند. عملکرد به چگونگی انجام وظایف، فعالیتها و نتایج حاصله از آنها اطلاق می‌شود (عالم تبریز و همکاران، ۱۳۸۸). عملکرد سازمانی از دهه‌های گذشته مورد علاقه هم محققین دانشگاهی وهم مدیران بخشهای اجرایی بوده است چرا که نتیجه نهایی استفاده از منابع ملموس و ناملموس در سازمان‌ها است. هر چند که منابع ناملموس برای سازمان‌ها اهمیت بیشتری دارد.

عملکرد یعنی حالت یا کیفیت کارکرد. بنابراین، عملکرد سازمانی یک سازه کلی است که بر چگونگی انجام عملیات سازمانی اشاره دارد. معروف ترین تعریف عملکرد توسط نیلی و همکاران ارائه شده است

این پژوهش توانمندسازی منابع انسانی، آموزش به عنوان ابزاری در خدمت آن و نهایتاً آموزش ضمن خدمت مرور می‌شود. توانمندسازی یعنی اینکه کارکنان بتوانند به خوبی وظایفشان را درک کنند، پیش از آنکه به آنان بگویند چه کار کنند (عباسی و صالحی، ۱۳۹۰).

مدیریت منابع انسانی را مجموعه سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت تعریف کرده‌اند که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد؛ به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، ارتقا و نظایر آن که در هر سازمان به دنبال بکارگیری بهینه سرمایه انسانی، به منظور دستیابی به هدف‌های سازمانی است. یا مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و اقدامات یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر هدف کلی مدیریت منابع انسانی تضمین این امر است که سازمان بتواند به کمک کارکنانش موفق شود (عابدینی، ۱۳۹۲).

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت سازمان‌ها به منظور برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود. آنچه که امروزه در بین اهل فن به یقین تبدیل شده است. نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌هاست. انسان‌ها هستند که به کالبد بی روح سازمان‌ها جان می‌بخشد و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. یکی از عوامل مهمی که امروزه در سازمان‌ها توجه بسیاری از نظریه‌پردازان و پژوهشگران را برانگیخته است توانمندسازی کارکنان و تلاش برای افزایش احساس اثرگذاری است. در حال حاضر صرف داشتن مهارت‌ها برای مدیران کافی نیست و کارکنان بایستی توانمند شوند. محیط سازمان‌ها همواره در حال تغییر است و سازمان باید بتواند متناسب با تغییرات، نوآوری داشته باشد. همچنین در حال حاضر سازمان‌ها

و یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند تعریف شده است. این تعریف از عملکرد شغلی شامل رفتارهایی است که تحت کنترل کارکنان می‌باشد (ویلر و همکاران، ۲۰۱۷).

در واقع عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه‌گیری می‌نماید. (Ho, 2008, 113) بنابراین عملکرد سازمان، عبارت است از: دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آن و انجام مسئولیت‌هایی که بر عهده افراد گذاشته شده است. (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱: ۳۳)

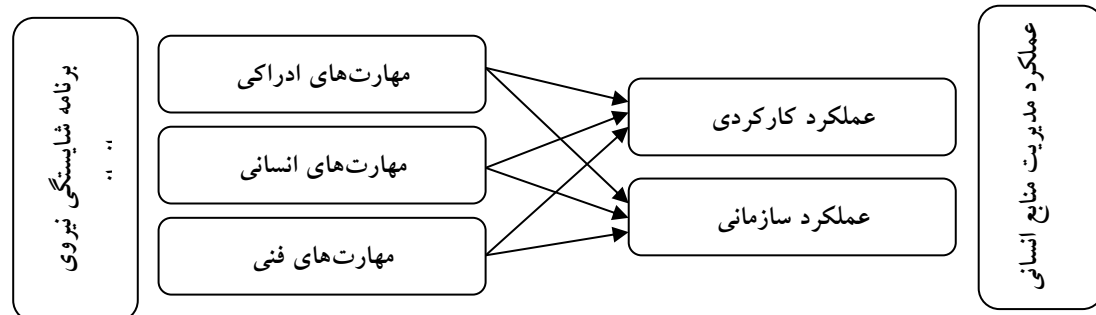
مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش قصد دارد تا با بررسی متغیرهای مؤثر در امر برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها، مدلی ارائه دهد تا با استفاده از آن بتوان با شناخت مؤلفه‌های مؤثر در امر شایسته‌سالاری، برنامه‌ریزی مناسبی برای نیروی انسانی داشته باشیم.

پژوهش حاضر در این راه متغیرهایی نظیر مهارت‌های فنی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های ادراکی، را در نظر گرفته است و با طراحی سنجه‌هایی برای محاسبه میزان هر متغیر، سعی داشته است تا تأثیر این متغیرها را در میزان شایستگی افراد و در نهایت در عملکرد کارکردی و سازمانی مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار دهد.

«فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشت» (Neely, 2002)

عملکرد سازمانی به عنوان مفهومی عمومی ولی به درستی تعریف نشده (تا کنون) در روانشناسی سازمانی و صنعتی، شاخه‌ای از روانشناسی که مربوط به مسائل محیط کاری و مدیریت منابع انسانی است. عملکرد سازمانی به حالتی اطلاق می‌شود که آیا افراد شغل خود را به خوبی انجام می‌دهند. نظریه کمپل و همکاران در میان نظریه‌های مختلف عملکرد شغلی به عنوان نظریه شاخص محسوب می‌شوند (بلی، ۲۰۱۳). از دیدگاه روانشناسی سازمانی، کورچین و همکاران (۲۰۱۴) عملکرد سازمانی را به عنوان سطح متغیر عملکرد فردی توصیف می‌کند. کورچین و همکاران (۲۰۱۴) ابعاد عملکرد سازمانی را به ترتیب زیر بر می‌شمرد: عملکرد در مقابل خروجی، مرتبط بودن با اهداف سازمانی و چندبعدی. عملکرد سازمانی حوزه‌ای از رفتار سازمانی را در بر می‌گیرد که مرتبط با شغل افراد است و در راستای محقق شدن اهداف سازمان است. به اعتقاد لی و همکاران (۲۰۱۷) تعاریف عملکرد سازمانی عمدتاً بر رفتار در مقایسه با نتایج تأکید می‌نمایند. در یک تعریف جامع، عملکرد شغلی رفتار و نتایج را در بر می‌گیرد. این تعریف عملکرد سازمانی به این موضوع اشاره می‌کند که در عملکرد شغلی باید هم ورودی‌ها (رفتار) و هم خروجی‌ها (نتایج) مد نظر قرار گیرند. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مجموعه رفتارهای کارکنان که به صورت مثبت



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

(بهلولی ۳ و همکاران، ۲۰۱۷ و حسینیان و اطمانی، ۱۳۹۲)

علوم می‌باشد، که تعداد آن‌ها ۸۰ نفر است؛ و با توجه به در دسترس بودن اعضای جامعه‌ی آماری، روش نمونه‌گیری به صورت تمام شمار می‌باشد و حجم آن برابر با حجم جامعه‌ی آماری می‌باشد. داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته شده‌اند. بخش آمار توصیفی (شیوه‌هایی که برای خلاصه کردن مقادیر بزرگی از داده‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد). شامل فراوانی، میانگین، انحراف معیار و جداول آماری و نمودارهاست که در این پژوهش برای بررسی متغیرهای فردی مربوط به کارکنان که شامل سن، جنس، مدرک، سابقه خدمت، سطح تحصیلات می‌باشند استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی به منظور انجام محاسبات مربوط به بررسی سوالات تحقیق از آزمون‌های همبستگی و رگرسیون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

بررسی سوالات تحقیق

در این بخش، سؤال‌های فرعی تحقیق بررسی می‌شوند. بوسیله رگرسیون تأثیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی سنجیده می‌شود. روش رگرسیون مورد استفاده در این تحقیق روش همزمان یا Enter است که کلیه متغیرها بطور هم‌زمان وارد مدل می‌شوند.

بررسی سؤال فرعی اول تحقیق

«آیا برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟»
برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی» و «عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

سوال‌های تحقیق

سوال اصلی: آیا برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

سؤال‌های فرعی

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

آیا برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع کاربردی می‌باشد زیرا هدف از انجام این تحقیق توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص، به قصد کاربرد نتایج یافته‌ها برای توسعه قابلیت اعتماد می‌باشد. همچنین در زمینه نحوه گردآوری داده‌ها نیز مطالعه حاضر مطالعه‌ای توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه مدیران، کارشناسان و کارمندان صندوق رفاه دانشجویان وزارت

جدول ۱: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی اول

همبستگی		عملکرد کارکردی
مهارت‌های ادراکی	ضریب همبستگی	۰،۴۶۹
	سطح معناداری (sig)	۰،۰۰۰
	تعداد نمونه آماری	۸۰

جدول ۲: جدول ANOVA برای سؤال فرعی اول

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	رگرسیون
۲۲،۹۱۶	۱	۲۲،۹۱۶	۷۹،۸۹۵	۰،۰۰۰	
۵۸،۷۹۸	۷۸	۰،۲۸۷			باقی مانده
۸۱،۷۱۴	۷۹				جمع

متغیر مستقل مهارت‌های ادراکی است

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۳ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی و عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی، ۰،۵۳۰ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰،۲۷۷ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی توانسته است حدود ۲۷،۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

با توجه به جدول ۱ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰،۴۶۹) بین ۱- و ۱+ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمودن این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود. نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

جدول ۳: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی اول

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۵۳۶	۰،۲۷۷	۰،۲۸۰	۰،۵۳۰

متغیر مستقل مهارت‌های ادراکی است.

جدول ۴: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی اول

ضرایب				
سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد		ضرایب‌های غیر استاندارد
		بتا	خطای استاندارد	B
۰،۰۰۰	۸،۹۳۸	۰،۵۳۰	۰،۰۴۴	۰،۳۹۰
۰،۰۰۰	۱۰،۳۳۴		۰،۱۵۷	۱،۶۱۷

مهارت‌های ادراکی
مقدار ثابت

بررسی سؤال فرعی دوم تحقیق

«آیا برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد؟»

برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی» و «عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۵: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی دوم

همبستگی	
عملکرد کارکردی	
ضریب همبستگی	۰،۴۲۲
سطح معناداری (sig)	۰،۰۰۰
تعداد نمونه آماری	۸۰

با توجه به جدول ۵ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰،۴۲۲) بین ۱- و ۱+ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمون این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۶ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

جدول ۶: جدول ANOVA برای سؤال فرعی دوم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
۱۸،۴۵۹	۱	۱۸،۴۵۹	۵۹،۸۲۱	۰،۰۰۰
۶۳،۲۵۵	۷۸	۰،۳۰۹		
۸۱،۷۱۴	۷۹			

رگرسیون
باقی مانده
جمع

متغیر مستقل مهارت‌های انسانی است

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۴ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی ۰،۵۳۰ می‌باشد که بیانگر تاثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی، باعث ۰،۵۳۰ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$1,617 + [(0,39) \times]$ (برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی) = عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم بنابراین می‌توان گفت:

«برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد.»

جدول ۷: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی دوم

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۵۵۵	۰،۲۲۲	۰،۲۲۶	۰،۴۷۵

متغیر مستقل مهارت‌های انسانی است

متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی، باعث ۰،۴۷۵ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی خواهد شد. در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$۱،۶۴۶ + [(۰،۳۶۴) \times \text{انسانی نیروی انسانی}] = \text{عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم}$

بنابراین و می‌توان گفت:

«برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد.»

بررسی سؤال فرعی سوم تحقیق

«آیا برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟»

برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی» و «عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۷ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی و عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی، ۰،۴۷۵ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰،۲۲۲ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی توانسته است حدود ۲۲،۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۸ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی ۰،۴۷۵ می‌باشد که بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در

جدول ۸: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی دوم

سطح معناداری	آماره t	ضرایب		مهارت‌های انسانی
		ضرایب استاندارد	ضرایب‌های غیر استاندارد	
		بتا	خطای استاندارد	B
۰،۰۰۰	۷،۷۳۴	۰،۴۷۵	۰،۰۴۷	۰،۳۶۴
۰،۰۰۰	۹،۳۳۹		۰،۱۷۶	۱،۶۴۶

مقدار ثابت

جدول ۹: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی سوم

همبستگی		
عملکرد کارکردی		
مهارت‌های فنی	ضریب همبستگی	۰،۴۹۱
	سطح معناداری (sig)	۰،۰۰۰
	تعداد نمونه آماری	۸۰

جدول ۱۰: جدول ANOVA برای سؤال فرعی سوم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	رگرسیون
۲۷،۹۰۰	۱	۲۷،۹۰۰	۱۰۶،۲۸۴	۰،۰۰۰	
۵۳،۸۱۴	۷۸	۰،۲۶۳			باقی مانده
۸۱،۷۱۴	۷۹				جمع

متغیر مستقل مهارت‌های فنی است.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۱ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی و عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی، ۰،۵۸۴ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰،۳۳۸ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی توانسته است حدود ۳۳،۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

با توجه به جدول ۹ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰،۴۹۱) بین ۱- و ۱+ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد، بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمون این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود. نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۰ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

جدول ۱۱: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی سوم

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۵۱۲	۰،۳۳۸	۰،۳۴۱	۰،۵۸۴

متغیر مستقل مهارت‌های فنی است.

جدول ۱۲: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی سوم

ضرایب				
سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد		مهارت‌های فنی
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰،۰۰۰	۱۰،۳۰۹	۰،۵۸۴	۰،۰۴۲	۰،۴۳۱
۰،۰۰۰	۱۰،۴۵۱		۰،۱۴۶	۵۲۱،۱

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۲ آمده است. مقدار sig ۰,۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی ۰,۵۸۴ می‌باشد که بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی، باعث ۰,۵۸۴ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

۱. $۵۲۱ + [(۰,۴۳۱) \times (\text{برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی})]$ = عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم

بنابراین می‌توان گفت: «برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد.»

بررسی سؤال فرعی چهارم تحقیق

«آیا برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد؟»
برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی» و «عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

با توجه به جدول ۱۳ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰,۴۲۹) بین -۱ و +۱ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد، بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمون این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

جدول ۱۳: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی چهارم

همبستگی	
عملکرد سازمانی	
ضریب همبستگی	۰,۴۲۹
سطح معناداری (sig)	۰,۰۰۰
تعداد نمونه آماری	۸۰

جدول ۱۴: جدول ANOVA برای سؤال فرعی چهارم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری (sig)
۴۵۴,۲۷	۱	۴۵۴,۲۷	۷۲۲,۱۰۳	۰,۰۰۰
۲۶۰,۵۴	۷۸	۰,۱۴۲		
۷۱۴,۸۱	۷۹			
متغیر مستقل مهارت‌های ادراکی است				

جدول ۱۵: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی چهارم

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۵۱۴	۰،۳۳۳	۰،۳۳۶	۰،۵۸۰

متغیر مستقل مهارت‌های ادراکی است.

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۴-۲۶ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۵ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی و عملکرد کارکردی مدیریت منابع انسانی، ۰،۵۸ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰،۳۳۳ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی توانسته است حدود ۳۳،۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۶ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول

نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی ۰،۵۸ می‌باشد که بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی، باعث ۰،۵۸ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

۱. $498 + [(0,465) \times (\text{برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی})] = \text{عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم}$ بنابراین می‌توان گفت:

«برنامه ارتقا مهارت‌های ادراکی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد.»

جدول ۱۶: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی چهارم

ضرایب		ضرایب استاندارد		ضریب‌های غیر استاندارد	
سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	B	مهارت‌های ادراکی
۰،۰۰۰	۱۰،۱۸۴	۰،۵۸۰	۰،۰۴۶	۰،۴۶۵	
۰،۰۰۰	۱۰،۰۲۵		۰،۱۴۹	۱،۴۹۸	مقدار ثابت

جدول ۱۷: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی پنجم

همبستگی	
عملکرد سازمانی	
ضریب همبستگی	۰,۳۶۷
سطح معناداری (sig)	۰,۰۰۰
تعداد نمونه آماری	۸۰

جدول ۱۸: جدول ANOVA برای سؤال فرعی پنجم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری (sig)
رگرسیون	۱	۲۰,۰۶۰	۶۶,۶۹۸	۰,۰۰۰
باقی مانده	۷۸	۰,۳۰۱		
جمع	۷۹			

متغیر مستقل مهارت‌های انسانی است.

۱۸ آمده است. مقدار sig ۰,۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۱۹ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی و عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی، ۰,۴۹۵ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۲۴۲ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی توانسته است حدود ۲۴,۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

با توجه به جدول ۱۷ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰,۳۶۷) بین -۱ و +۱ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمودن این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

بررسی سؤال فرعی پنجم تحقیق

«آیا برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد؟»
برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی» و «عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول

جدول ۱۹: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی پنجم

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰,۵۴۸	۰,۲۴۲	۰,۲۴۵	۰,۴۹۵

متغیر مستقل مهارت‌های انسانی است.

جدول ۲۰: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی پنجم

ضرایب				
سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد		ضرایب‌های غیر استاندارد
		بتا	خطای استاندارد	B
۰,۰۰۰	۸,۱۶۷	۰,۴۹۵	۰,۰۴۴	۰,۳۵۵
۰,۰۰۰	۱۲,۹۴۱		۰,۱۴۳	۱,۸۵۱

بنابراین می‌توان گفت: «برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد.»

بررسی سؤال فرعی ششم تحقیق «آیا برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد؟» برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی» و «عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

با توجه به جدول ۲۱ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰,۴۱۲) بین -۱ و +۱ برای متغیر «برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی» مثبت به دست آمد، بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمون این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۰ آمده است. مقدار sig ۰,۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی ۰,۴۹۵ می‌باشد که بیانگر تاثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی، باعث ۰,۴۹۵ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$1,851 + [(0,355) \times (\text{برنامه ارتقا مهارت‌های انسانی نیروی انسانی})] = \text{عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم}$

جدول ۲۱: نتایج آزمون پیرسون برای سؤال فرعی ششم

همبستگی	
عملکرد سازمانی	۰,۴۱۲
مهارت‌های فنی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری (sig)
	۰,۰۰۰
	تعداد نمونه آماری
	۸۰

جدول ۲۲: جدول ANOVA برای سؤال فرعی ششم

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری (sig)
۲۰،۰۴۴	۱	۲۰،۰۴۴	۶۶،۶۲۸	۰،۰۰۰
۶۱،۶۷۰	۷۸	۰،۳۰۱		
۸۱،۷۱۴	۷۹			

متغیر مستقل مهارت‌های فنی است.

جدول ۲۳: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال فرعی ششم

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۵۴۸	۰،۲۴۲	۰،۲۴۵	۰،۴۹۵

متغیر مستقل مهارت‌های فنی است.

تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۴ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۳ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی و عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی، ۰،۴۹۵ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین شده این مدل، ۰،۲۴۲ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی توانسته است حدود ۲۴،۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۴ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی ۰،۴۹۵ می‌باشد که بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی، باعث ۰،۴۹۵ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۲ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۳ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی و عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی، ۰،۴۹۵ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین شده این مدل، ۰،۲۴۲ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی توانسته است حدود ۲۴،۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

جدول ۲۴: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال فرعی ششم

ضرایب				
سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب استاندارد		ضرایب‌های غیر استاندارد
		بتا	خطای استاندارد	B
۰،۰۰۰	۸،۱۶۳	۰،۴۹۵	۰،۰۴۲	۰،۳۴۳
۰،۰۰۰	۱۵،۳۳۰		۰،۱۲۹	۱،۹۷۳

مهارت‌های فنی
مقدار ثابت

جدول ۲۵: نتایج آزمون پیروسون برای سؤال اصلی

همبستگی	
عملکرد مدیریت منابع انسانی	
ضریب همبستگی	۰,۵۴۰
سطح معناداری (sig)	۰,۰۰۰
تعداد نمونه آماری	۸۰

جدول ۲۶: جدول ANOVA برای سؤال اصلی

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری (sig)
رگرسیون	۱	۳۷,۶۲۱	۱۷۴,۹۱۱	۰,۰۰۰
باقی مانده	۷۸	۰,۲۱۵		
جمع	۷۹	۸۱,۷۱۴		

متغیر مستقل مهارت‌های فنی است.

بین ۱- و ۱+ برای متغیر «برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی» مثبت به دست آمد، بنابراین بین دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد. برای آزمون این سؤال از آزمون رگرسیون استفاده می‌شود.

نتایج آزمون ANOVA در رگرسیون در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۶ آمده است. مقدار sig ۰,۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین باید از آزمون رگرسیون خطی ساده برای بررسی این سؤال استفاده شود.

اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۷ آمده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی و عملکرد مدیریت منابع انسانی، ۰,۶۷۹ می‌باشد که حاکی از رابطه مستقیم بین این دو متغیر می‌باشد. ضریب تعیین تعدیل شده این مدل، ۰,۴۵۸ می‌باشد که بیانگر آن است که متغیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی توانسته است حدود ۴۵,۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته عملکرد مدیریت منابع انسانی را تبیین کند و مابقی تغییرات تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل هستند.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$۱,۹۷۳ + (۰,۳۴۳) \times$ (برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی) = عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم بنابراین می‌توان گفت:

«برنامه ارتقا مهارت‌های فنی نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد.»

بررسی سؤال اصلی تحقیق

«آیا برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تاثیر دارد؟»

برای بررسی میزان همبستگی میان دو متغیر «برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی» و «عملکرد مدیریت منابع انسانی» با توجه به توزیع نرمال متغیرها، از آزمون ضریب همبستگی پیروسون استفاده می‌شود.

با توجه به جدول ۲۵ در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد، عدد به دست آمده (۰,۵۴۰)

جدول ۲۷: اطلاعات مدل رگرسیون خطی ساده در سؤال اصلی

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰،۴۶۴	۰،۴۵۸	۰،۴۶۰	۰،۶۷۹

متغیر مستقل برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی است.

جدول ۲۸: نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده برای سؤال اصلی

سطح معناداری (sig)	آماره t	ضرایب		برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی	مقدار ثابت
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		
۰،۰۰۰	۱۳،۲۲۵	۰،۶۷۹	۰،۰۵۲	۰،۶۸۸	۰،۷۲۱
۰،۰۰۰	۴،۱۵۱		۰،۱۷۴		

نتیجه‌گیری

موضوع شایستگی نیروی انسانی یکی از ملاحظات جدی در سازمان‌ها می‌باشد. لذا سازمان تمام بسترهای لازم برای ارتقاء سطح شایستگی کارکنان خود را از طریق برنامه‌ریزی نیروی انسانی باید فراهم آورد و آن‌ها را تا بالاترین سطح شایستگی حمایت کند. در این پژوهش متغیرهای مستقل در چارچوب نظری پژوهش طوری انتخاب شده بودند که حداقل بنیادهای اساسی داخلی مؤثر بر شایستگی‌هایی که بر اساس آن می‌توان یک برنامه‌ریزی مناسب نیروی انسانی داشت. این پژوهش از نظر مورد توجه قرار دادن برنامه‌ریزی نیروی انسانی با تحقیق حسینیان (۱۳۸۲) همخوانی دارد، که تحقیقی با عنوان شاخص‌های انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی انجام داده است. از لحاظ توجه به شایستگی‌ها و تأثیر آن در برنامه‌ریزی نیروی انسانی با تحقیق نظری منش (۱۳۸۵) همخوانی دارد. از نظر تعریف شایستگی و مؤلفه‌های آن با تحقیق باتمانی و ستاری (۱۳۸۵) همخوانی دارد که به مهارت‌های کارکنان هم نیز توجه شده است. این پژوهش به مقوله‌ی بررسی توانایی بالقوه مدیران با استفاده از شایستگی توجه دارد که با تحقیق هیلز (۲۰۰۹) همخوانی دارد. از نظر توجه به مؤلفه‌های مهارت‌های فنی، انسانی، ادراکی و وضعیت عملکرد کارکنان با تحقیق کوچینگ (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

نتایج آزمون رگرسیون خطی ساده در سطح تشخیص ۵ درصد خطا و اطمینان ۹۵ درصد در جدول ۲۸ آمده است. مقدار sig ۰،۰۰۰ به دست آمد که حاکی از رابطه خطی بین این دو متغیر می‌باشد. این جدول نتایج مربوط به ضرایب رگرسیونی را نشان می‌دهد. ضریب استاندارد بتا، نشان‌دهنده سهم نسبی متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته می‌باشد. ضریب استاندارد بتا برای متغیر مستقل برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی ۰،۶۷۹ می‌باشد که بیانگر تأثیر مستقیم و مثبت متغیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی می‌باشد. به عبارت دیگر یک واحد تغییر در متغیر برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی، باعث ۰،۶۷۹ واحد تغییر در متغیر وابسته عملکرد مدیریت منابع انسانی خواهد شد.

در مجموع می‌توان گفت که معادله خط رگرسیونی برآورد شده بر اساس ضرایب استاندارد به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = 0,721 + (0,688) \times X$$

برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی (X) = عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم

بنابراین می‌توان گفت:

«برنامه شایستگی‌های نیروی انسانی بر عملکرد مدیریت منابع انسانی در صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم تأثیر دارد.»

عملکرد واقعی و ارزیابی هدف‌های استراتژیک گرفته‌اند.

- تسهیل انتخاب، ارزیابی، آموزش و توسعه نیروی انسانی.
- کمک به سازمان‌ها در مورد اولویت‌بندی شایستگی‌ها، برای جبران خدمت و مدیریت عملکرد کارکنان.
- کمک به تسهیل تصمیم‌گیری در مورد خط‌مشی و استراتژی‌های سازمان.

منابع و مآخذ

- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، محمد اعرابی و داود یزدی، تهران
- حسینیان، شهامت و اطمانی، جعفر (۱۳۹۲) مدل مناسب برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها (مورد مطالعه: پلیس اطلاعات و امنیت عمومی ناجا)، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال دوم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۳.
- دری، بهروز و نجات، حسین. (۱۳۸۴). طراحی و توسعه‌ی الگوی شایستگی از طریق طراحی و استقرار نظام جانشینی و پرورش مدیریت، اولین همایش توسعه شایسته سالاری در سازمان‌ها، تهران: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
- دستجانی فراهانی، علی اصغر، ۱۳۹۰، «بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و توانمندسازی کارکنان»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
- دسلر، گری. (۱۳۸۹). مبانی مدیریت منابع انسانی. چاپ پنجم، ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دسلر، گری، (۱۳۷۱)، «مبانی مدیریت»، ترجمه داود مدنی، جلد دوم، چاپ آراین، چاپ دوم، ص ۳۵.

به نظر می‌رسد عملکرد مسئولین برنامه‌ریزی نیروی انسانی سازمان علی‌رغم موارد مثبت صورت گرفته، مبتنی بر شایستگی و شایسته‌سالاری نبوده و در نتیجه از اثربخشی و کارایی لازم برخوردار نیست. بررسی‌های انجام شده در این تحقیق نشان می‌دهد که اگر سازمان در برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها از مدل ارائه شده در این تحقیق استفاده نماید، اثربخشی و کارایی بیشتر از سیستم فعلی خواهد شد. با توجه به اینکه جامعه‌ی آماری شامل مدیران، کارشناسان و کارمندان صندوق رفاه دانشجویان وزارت علوم، می‌باشد و با توجه به اینکه مدل ارائه شده، ترکیبی از نقطه نظرات ایشان می‌باشد، این مدل در صورت اجرا، اثربخشی و کارایی در سطح بالاتری را در پی خواهد داشت.

سیستم مدیریت منابع انسانی طراحی نظام‌های جذب، بهبود عملکرد، رشد کارکنان، برنامه‌ریزی توسعه مسیر ترقی شغلی، برنامه‌ریزی موفقیت، ارزیابی عملکرد و پرداخت و... را شامل می‌شود. بنابراین سرمایه‌گذاری سازمان در توسعه مدل شایستگی مزایای فراوانی برای سازمان دارد. به بیانی دیگر و به طور خلاصه: مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی‌ها، می‌تواند کاربردهای موفقیت‌آمیزی این گونه در پی داشته باشد:

- برقراری پیوند و ارتباط مستقیم بین شایستگی‌های فردی و هدف‌ها و استراتژی‌های سازمانی.
- توافق عمومی مدیران بر با ارزش‌ترین شایستگی‌های سازمانی که منجر به قاطعیت بیشتر مدیران در توسعه و پرورش شایستگی‌ها می‌شود.
- توسعه مجموعه شایستگی‌های مورد نیاز برای یک نقش و موقعیت خاص.
- تخصیص متناسب و درست افراد به مجموعه نقش‌ها و مسئولیت‌های سازمانی.
- فراهم آوردن امکان کنترل و اصلاح یک مجموعه شایستگی، زیرا که این شایستگی‌ها اعتبار خود را از

- Akmal Aini Othman, (2016), "the Relationship between Supply Chain Integration, Just- In-Time and Logistics Performance: A Supplier's Perspective on the Automotive Industry in Malaysia
- Bellé, N. (2013). Experimental evidence on the relationship between public service motivation and job performance. *Public Administration Review*, 73 (1), 143-153.
- Bohlouli Mahdi, Nikolaos Mittas, George Kakarontzas, Theodosios Theodosiou, Lefteris Angelis, Madjid Fathi (2017) Competence assessment as an expert system for human resource management: A mathematical approach, *Expert Systems With Applications* 70 (2017) 83-102.
- Hersi. P. Blanchard. K. Goldsmith. M. (1996). *Management of Organizational Behavior*. translated by Kabiri. Ghasem. Tehran university publication
- Hills, Angela (2009), *Succession planning – or smart talent management?*, BlessingWhite, Inc. Princeton, NJ.
- Ho, L. (2008). what affects organizational performance? *industrialManagement & Data System* , 108-118.
- Korschun, D. , Bhattacharya, C. B. , & Swain, S. D. (2014). Corporate social responsibility, customer orientation, and the job performance of frontline employees. *Journal of Marketing*, 78 (3), 20-37.
- Kuching, P. K (2006). *Markov Chains: Modeles, Algorithms and Applications*. Proceeding of the Academy of Human Resources Development. North Carolina. [http:// www.bitc.org.uk](http://www.bitc.org.uk).
- Lee, J. Q. , McInerney, D. M. , Liem,G, A. D. , & Ortiga, Y. P. 2010, The relationship between future goals and achievement goal orientations: An intrinsic-extrinsic motivation perspective. *Journal of Contemporary Educational Psychology*, 1-16.
- Lee, J. -E. , Almanza, B. A. , Jang, S. S. , Nelson, D. C. , & Ghiselli, R. F. (2013). Does transformational leadership style influence employees' attitudes toward food safety practices? *International Journal of Hospitality Management*, 33, 282-293.
- Neely, A. D. , Adams, C. and Kennerley, M. (2002) *The PerformancePrism: The Scorecard for Measuring and Managing StakeholderRelationships, Financial Times/Prentice Hall, London.*
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سعادت، اسفندیار، (۱۳۸۴)، «مدیریت منابع انسانی»، چاپ هشتم، انتشارات سمت، تهران.
- سیفرید، اروین (۱۳۹۱). شاخص‌هایی برای کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای. (مترجم صالحی عمران) تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- عابدینی، احمد، (۱۳۹۲) واژه نامه تخصصی (ترمیم‌ولوژی) آموزش و پرورش، تهران، شورای عالی آموزش و پرورش،
- عالم تبریز، اکبر و رجیبی، ایمان و حاجی بابا علی، علی، ۱۳۸۸، سرمایه فکری، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. ص ۱۸۷
- عباسی، محمدرضا؛ صالحی، صبور. (۱۳۹۰). اثر بازاریابی داخلی بر مشتری‌مداری در صنعت بیمه (مورد مطالعه: شرکت‌های بیمه در سطح شهر تهران)، پژوهشنامه بیمه، سال ۲۶، شماره ۲، ۱۷۶-۱۴۵.
- عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵)، «نقش خودکارآمدی در توانمندسازی کارکنان»، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۶۸.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵) «توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی». تهران
- محمودی، امیر حسین و دیگران، (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱.
- میرسپاسی، ناصر. (۱۳۷۷). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات مروارید.

Abdolahi M., Akbari S., 2007, *The Collection of Regulation & Law Deh and Dehyari*, Fifth Publish, Tehran, Ghalamestan Honar Publications.

Aberdeen Group (2006) *Succession Planning Strategies (The Succession Planning Benchmark Report)*, November

یادداشت‌ها

¹ *Human Resource Management(HRM)*

² Akmal

³ Bohlouli