

همبستگی استراتژی های منابع انسانی بر اساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی

کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد

محمد تقی نصیری^۱، *محمد حیدری^۲، سارا شهبازی^۳، اسماعیل انصاری^۴

چکیده

مقدمه: در عصر حاضر، سازمان‌ها برای کسب موفقیت، چاره‌ای به جزء تدوین استراتژی های متناسب با منابع انسانی ندارند، در غیر این صورت قابلیت سازگاری با محیط پیچیده امروزی و توانایی بکارگیری اثربخش منابع انسانی را از دست خواهند داد. هدف از این مطالعه تعیین همبستگی استراتژی های منابع انسانی بر اساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت‌الله کاشانی شهرکرد می‌باشد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش، یک مطالعه توصیفی-همبستگی است که بر روی ۲۴۷ نفر از کارکنان بیمارستان آیت‌الله کاشانی شهرکرد انجام گرفته است. نمونه‌ها به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناسی و پرسشنامه پژوهشگر ساخته "پرسشنامه عملکرد کارکنان بر اساس الگوی آلن یلسی" (Staff Function Questionnaire on Allen Yelsy Model) در دو بخش برای سنجش متغیرهای الگوی آلن یلسی و عملکرد کارکنان در ۴۳ سوال استفاده شد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه با استفاده از نظر ۷ نفر از مدرسین صاحب نظر تایید شد. پایایی پرسشنامه نیز، با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمد و مورد تایید قرار گرفت. اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق آزمون‌های آماری استنباطی و آمار توصیفی در نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج حاصل از مطالعه نشان داد که بین استراتژی منابع انسانی با عملکرد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). مهم ترین استراتژی‌هایی که با عملکرد سازمانی همبستگی مثبت دارند، روابط کارکنان (۳۳/۳ درصد)، استراتژی توسعه (۱۴/۲ درصد) و استراتژی مدیریت عملکرد (۲ درصد) بود. اگرچه، استراتژی‌های جذب و استخدام و جبران خدمات پیش بینی کننده، همبستگی معنی داری با عملکرد سازمانی نداشت.

نتیجه گیری: با توجه به این که تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمان مورد مطالعه بیش از متوسط ارزیابی شده است، پیشنهاد می شود مدیریت بر این استراتژی‌ها تاکید نماید تا از مزایای آن‌ها در بهبود عملکرد سازمانی بهره مند شود. در این رابطه، ایجاد پست معاونت منابع انسانی در بیمارستان آیت‌الله کاشانی پیشنهاد می گردد.

کلید واژه‌ها: مدیریت، مدیریت بیمارستانی، عملکرد سازمانی، الگوی آلن یلسی.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۸/۵

۱- کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.
۲- کارشناس ارشد پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران. (نویسنده مسؤول).

پست الکترونیکی: Heidari@skums.ac.ir

۳- کارشناس ارشد پرستاری، گروه پرستاری دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، شهرکرد، ایران.

۴- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

هماهنگی میان زیر نظام های مدیریت منابع انسانی با سایر نظام های سازمان، هماهنگی و انسجام میان سیاست های مدیریت منابع انسانی با استراتژی های سازمان (۴).

اما مساله این است که اغلب وظیفه های اصلی منابع انسانی مانند استخدام، گزینش و انتخاب، پرداخت حقوق، برنامه ریزی مسیر شغلی، ارزیابی عملکرد کارکنان و آموزش در واحدهای گوناگون، بدون هماهنگی با هم انجام می شود که احتمالاً به این دلیل است که هدف های منابع انسانی، اکثر اوقات، ناسازگار با دیگر اهداف است و همچنین متخصصین منابع انسانی کارهای خود را بدون توجه به آنچه که در دیگر بخش ها رخ می دهد انجام می دهند (۱۷، ۱۶، ۱۵).

سوالی که زمینه این مطالعه را فراهم ساخت این بود که آیا استراتژی های منابع انسانی و مدیریت این استراتژی ها می تواند بر عملکرد سازمان های بهداشتی از جمله بیمارستان ها نیز تاثیر داشته باشد؟ هدف از این مطالعه تعیین همبستگی استراتژی های منابع انسانی بر اساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد می باشد.

مواد و روش ها

مطالعه حاضر، پژوهشی توصیفی- همبستگی است که بر روی ۲۴۷ نفر از کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد، انجام گرفته است. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای بوده و اندازه نمونه از مطالعه مقدماتی پس از این که تعداد ۳۰ پرسشنامه اولیه جمع آوری گردید، محاسبه شد.

برای انتخاب نمونه ها، در ابتدا طبقات شغلی مختلف تعیین و سپس بر اساس تعداد کل تشکیل دهندگان هر طبقه، تعداد نمونه ها مشخص گردید. سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی، افراد مورد نظر انتخاب شدند. معیار ورود به مطالعه، دارا بودن حداقل یک سال سابقه کار در بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد، دارا بودن حداقل مدرک تحصیلی دیپلم و رضایت از شرکت در مطالعه بوده است.

امروزه منابع انسانی با ارزش ترین و مهم ترین سرمایه و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، لذا وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت رسیدن به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی ضروری است (۱).

آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های تخصصی حاصل نمی شود، بلکه باید از روش های متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جز با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (۳، ۲، ۱). چرا که هدف اصلی از مدیریت منابع انسانی در هر سازمانی، کمک به عملکرد بهینه برای رسیدن به اهداف سازمانی است (۷، ۶، ۵، ۴).

استراتژی های منابع انسانی راهکارهای اولیه ای هستند که کمک می کنند تا سازمان ها بتوانند مهارت ها، گرایش ها و رفتارهای افراد را شکل دهند و از این طریق به اهداف سازمانی دست یابند (۱۰، ۹، ۸).

یکی از الگوهایی که اخیراً در عرصه مدیریت استراتژیک منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته، الگوی آلن یلسی (Allen Ylsy Model) می باشد که حاصل تکامل دانش سازمانی در زمینه مدیریت دارائی های مشهود و نامشهود است. در این الگو، عوامل مهمی مورد شناسایی قرار گرفته اند که شامل ساختار سازمان، دانش، منابع غیرانسانی، موقعیت استراتژیک و فرآیند انسانی می باشد. در الگوی آلن یلسی تاکید عمده ای به منابع انسانی شده است، زیرا صاحب نظران توجه روز افزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش سنتی آن، بلکه در نفوذ آن بر سایر عوامل کلیدی بهره وری کرده اند (۱۲، ۱۱).

در سازمان های کنونی تغییرات شتابان محیطی و الزامات کاری جدید، شرایط ویژه و متفاوتی را برای منابع انسانی، به ویژه در دهه های اخیر به دنبال داشته است (۱۴، ۱۳). مدیریت منابع انسانی با سه چالش عمده رو به رو است که عبارتند از: هماهنگی بین زیر نظام ها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی،

جذب و استخدام، استراتژی توسعه، استراتژی مدیریت عملکرد، استراتژی جبران خدمات و استراتژی روابط کارکنان طراحی شد. سنجش عملکرد نیز در ۵ مولفه ساختار، فرایند انسانی، موقعیت استراتژیک، منابع غیر انسانی و دانش، مورد بررسی قرار گرفت. رویی محتوایی و صوری پرسشنامه با استفاده از نظر ۷ نفر از مدرسین صاحب نظر تایید شد. برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و با $r=0/92$ پایایی آن مورد تایید قرار گرفت.

پس از جمع آوری اطلاعات، برای تحلیل داده های حاصله، از آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و t مستقل تحت نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شد.

یافته ها

نتایج مربوط به اطلاعات جمعیت شناسی شرکت کنندگان در این مطالعه در جدول ۱ نشان داده شده است. میانگین سن کارکنان $33/90 \pm 3/97$ سال می باشد.

پس از طی مراحل اولیه پژوهش و کسب اجازه از مسئولان بیمارستان، کلیه شرکت کنندگان در مطالعه در خصوص پژوهش توجیه شده و رضایت خود را از شرکت در مطالعه اظهار نمودند. همچنین، به همه آن ها اطمینان داده شد که اطلاعات ایشان محرمانه بوده و به صورت کلی و در قالب نتایج آماری ارائه خواهند شد.

برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناسی و فهرست پژوهشگر ساخته "پرسشنامه عملکرد کارکنان بر اساس الگوی آلن یلسی" (Staff Function Questionnaire on Allen Yelsy Model) در دو بخش برای سنجش متغیرهای الگوی آلن یلسی (۲۰ سوال) و عملکرد کارکنان (۲۳ سوال) و جمعاً ۴۳ سوال استفاده شد. دامنه نمرات پرسشنامه از ۴۳ تا ۲۱۵ بود.

برای سنجش متغیرهای الگوی آلن یلسی با استفاده از منابع و کتب مربوطه، پرسشنامه ای در ۲۰ سوال طراحی شد. هر سوال بر اساس مقیاس لیکرت، از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) امتیاز داشت. عبارات الگوی آلن یلسی در ۵ بخش استراتژی

جدول ۱: فراوانی متغیرهای جمعیت شناسی شرکت کنندگان در مطالعه

متغیر	فراوانی	تعداد	درصد
سن	زیر ۲۵ سال	۲۱	۸/۵
	۲۵ تا ۳۵ سال	۱۳۲	۵۳/۲
	۳۵ تا ۵۰ سال	۸۶	۳۴/۷
جنس	۵۰ سال به بالا	۹	۳/۶
	زن	۱۲۷	۵۱/۲
وضعیت تاهل	مرد	۱۲۱	۴۸/۸
	متاهل	۷۶	۶۵/۳
	مطلقه/بیوه	۱۶۲	۳۰/۶
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۰	۴
	کاردانی	۱۱	۴/۴
	کارشناسی	۶۱	۲۴/۶
	کارشناسی ارشد	۱۴۶	۵۸/۹
سابقه خدمت	دکتر	۵	۲
	زیر ۵ سال	۱۸	۷/۳
	۵ تا ۱۰ سال	۵۹	۲۳/۸
	۱۰ تا ۱۵ سال	۴۰	۱۶/۱
تخصص	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۲	۴/۸
	۲۰ تا ۲۵ سال	۲۸	۱۱/۳
	۲۵ سال به بالا	۱۲	۴/۸
	پزشک	۲۶	۱۰/۵
	پرستار	۷۹	۳۱/۹

۸/۹	۲۲	بیهوشی
۱۲/۵	۳۱	رادیولوژی
۱۱/۷	۲۹	آزمایشگاه
۲۳/۴	۵۸	سایر

نتایج مطالعه در خصوص منابع استراتژی انسانی، در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی سطوح استراتژی منابع انسانی

درصد	فراوانی	سطوح	متغیر
۳/۲	۸	پایین	استراتژی منابع انسانی توسعه
۲۳/۸	۵۹	متوسط	
۷۳	۱۸۱	بالا	
۱۸/۱	۴۵	پایین	منابع انسانی جبران خدمت
۴۲/۷	۱۰۶	متوسط	
۳۹/۱	۹۷	بالا	
۶	۱۵	پایین	استراتژی منابع انسانی روابط کارکنان
۴۴/۴	۱۱۰	متوسط	
۴۹/۶	۱۲۳	بالا	
۵/۲	۱۳	پایین	استراتژی منابع انسانی مدیریت عملکرد
۵۲/۸	۱۳۱	متوسط	
۴۱/۹	۱۰۴	بالا	
۴	۱۰	پایین	استراتژی منابع انسانی جذب و استخدام
۵۶	۱۳۹	متوسط	
۴۰	۹۹	بالا	

در بخش عملکرد، ۰/۸ درصد کارکنان عملکرد سازمان را پایین، ۲۳ درصد عملکرد سازمان را متوسط و ۷۶/۲ درصد عملکرد سازمان را بالا گزارش کرده اند. نتایج مطالعه در خصوص شاخص عملکرد، در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳: توزیع فراوانی سطوح شاخص عملکرد

درصد	فراوانی	سطوح	متغیر
۱/۲	۳	پایین	شاخص عملکرد (ساختار)
۳۱/۹	۷۹	متوسط	
۶۶/۹	۱۶۶	بالا	
۲/۸	۷	پایین	شاخص عملکرد (فرآیند انسانی)
۳۷/۹	۹۴	متوسط	
۵۹/۳	۱۴۷	بالا	
۱/۲	۳	پایین	شاخص عملکرد (موقعیت استراتژیک)
۴۶/۴	۱۱۵	متوسط	
۵۲/۴	۱۳۰	بالا	
۱/۲	۳	پایین	شاخص عملکرد (منابع غیر انسانی)
۱۷/۳	۴۳	متوسط	
۸۱/۵	۲۰۲	بالا	
۲/۸	۷	پایین	شاخص عملکرد (دانش)
۳۱	۷۷	متوسط	
۶۶/۱	۱۶۴	بالا	

نتایج مطالعه نشان دهنده این است که بیشترین میانگین نمره استراتژی منابع انسانی مربوط به "توسعه" با میانگین $۰/۶۶ \pm ۳/۴۷$ و کمترین مربوط به "جبران خدمات" با میانگین $۰/۷۷ \pm ۲/۸۴$ بوده است. بیشترین میانگین نمره مولفه های عملکرد مربوط به "منابع غیر انسانی" با میانگین $۰/۵۵ \pm ۳/۵۲$ و کمترین مربوط به "موقعیت استراتژیک" با میانگین $۰/۶۲ \pm ۳/۱۲$ بوده است.

برای بررسی تاثیر جنسیت، تاهل، تحصیلات، سن، سابقه خدمت و تخصص بر متغیرهای پژوهش، از آزمون های t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد و نتایج نشان داد که دیدگاه کارکنان از نظر متغیرهای مطرح شده، در مورد استراتژی های منابع انسانی یکسان بوده و از نظر آماری تفاوتی بین دیدگاه زنان و مردان (جدول ۴) وجود ندارد ($P > 0.05$).

نتایج مطالعه نشان داد که همبستگی مثبت استراتژی منابع انسانی (جذب و استخدام)، استراتژی منابع انسانی (توسعه)، استراتژی منابع انسانی (مدیریت عملکرد)، استراتژی منابع انسانی (جبران خدمات) و استراتژی منابع انسانی (روابط کارکنان) با عملکرد کارکنان، از نظر آماری معنادار و مثبت می باشد ($P < 0.000$).

برای بررسی تاثیر جداگانه و همزمان استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمان از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شده است و نتایج آن نشان می دهد که در مرتبه اول روابط کارکنان ۳۳/۳ درصد، در مرتبه دوم استراتژی توسعه ۱۴/۲ درصد و در مرتبه سوم استراتژی مدیریت عملکرد ۲ درصد واریانس عملکرد سازمان را تبیین می کنند. در مجموع این عوامل، ۴۹/۴ درصد واریانس عملکرد سازمان را تبیین می کنند (جدول ۴).

جدول ۴: خلاصه نتایج آزمون تحلیل رگرسیون پیش بینی عملکرد بر حسب استراتژی های منابع انسانی

متغیر	r	R2	R2 تغییر	F تغییر	آماره های تغییر	Sig
استراتژی روابط کارکنان	۰/۵۷۷	۰/۳۳۳	۰/۳۳۳	۱۲۲/۵۹۹	۰/۳۳۵	۵/۷۵۸
استراتژی توسعه	۰/۶۸۹	۰/۴۷۴	۰/۱۴۲	۶۶/۰۹۰	۰/۳۶۱	۷/۱۴۶
استراتژی مدیریت عملکرد	۰/۷۰۳	۰/۴۹۴	۰/۰۲۰	۹/۶۱۲	۰/۱۸۵	۳/۱۰۰

بحث

نتایج این مطالعه با نتایج پژوهش های Kane & Palmer (۱۸)، Liang & Howard (۱۹)، Lio و همکاران (۲۰) و Stravrou و همکاران (۲۱) همسوئی نشان می دهد.

به گزارش Guest در خصوص تحلیل اثر فعالیت های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی، کوشش ها به این ختم می شود که عواملی به جزء منابع انسانی هم دخیل هستند (۲۲) و زمانی این اثر حداکثر می شود که طبق یافته های Mcnamara & Mong، این شیوه های عمل (استراتژی های منابع انسانی) به صورت یک دسته عملیات منسجم درون سازمان درآیند (۲۳) و طبق گزارش Lio و همکاران، تصمیمات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر استراتژی ها باشد. به تعبیری می توان گفت اگر مدیری بخواهد عملکرد سازمانی را ارتقاء دهد، در کنار سایر ابزارها می تواند از ابزار استراتژی های منابع انسانی نیز استفاده نماید (۲۰).

امروزه تمایل فراوانی برای بررسی مسائل سازمانی در قالب استراتژی ها ایجاد شده است. پژوهش حاضر در رویکردی جدید به حوزه منابع انسانی پرداخته و به جای توجه به یک یا چند فعالیت منابع انسانی به تنهایی، آنها را در قالب تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بر اساس الگوی آلن یلسی مورد بررسی قرار داده است.

نتایج این مطالعه نشان داد که هرچه استراتژی های منابع انسانی (جذب و استخدام، توسعه، مدیریت عملکرد، جبران خدمات و روابط کارکنان) بیشتر باشد، مولفه های عملکرد سازمان از قبیل ساختار، فرآیند انسانی، موقعیت استراتژیک، منابع غیر انسانی و دانش نیز بیشتر خواهد شد.

در مجموع می توان نتیجه گیری کرد که استراتژی های منابع انسانی با عملکرد سازمانی در کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد رابطه مثبت معناداری دارد. یعنی هر چه استراتژی های منابع انسانی بیشتر باشد عملکرد سازمانی نیز بیشتر خواهد شد.

Lio و همکاران در پاسخ به این سوال که آیا مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان اثر می گذارد؟ بر پایه داده های ۱۹۰۰۰ سازمان، به این نتیجه رسیدند که مدیریت منابع انسانی ارزش بالایی برای سازمان ها خلق می کند. در مجموع این ارزش افزوده زمانی حداکثر می شود که بر سیستم های مدیریت منابع انسانی تکیه می شود نه بر عملکرد افراد و این در صورتی است که تصمیمات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر استراتژی ها باشد (۲۰).

خانی خوزانی نیز به بررسی تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمانی بر اساس الگوی امتیازات متوازن در اداره کل امور مالیاتی استان اصفهان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که استراتژی در جذب و استخدام هر چهار منظر مدل امتیازات متوازن در سطح متوسط بر عملکرد سازمانی موثر است. استراتژی در مدیریت عملکرد کارکنان در منظر مشتری زیر متوسط و در سایر جنبه های آن در سطح متوسط موثر بود. تاثیر استراتژی های توسعه انسانی و جبران خدمات و روابط کارکنان در هر چهار منظر بیشتر از متوسط ارزیابی شد. نتایج همچنین نشان داد بیشترین اثر از جنبه مالی می باشد (۲۶).

در پژوهشی که توسط حسن پور انجام شد نتایج بررسی ارتباط بین استراتژی های منابع انسانی و مشارکت کارکنان در بانک ملت نشان داد که چنانچه بانک ملت دنبال مشارکت و افزایش اثربخشی است باید استراتژی های منابع انسانی خود را در راستای این مهم طراحی و تدوین نماید (۲۷).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر که به تبیین رابطه ی بین استراتژی های منابع انسانی با عملکرد سازمانی بر اساس الگوی آلن یلسی پرداخته شد، مشخص گردید که بین استراتژی های منابع انسانی (جذب و استخدام، روابط کارکنان، مدیریت عملکرد) و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که این مطلب تایید کننده یکسانی نتایج پژوهش های قبلی با مطالعه حاضر می باشد.

Bamberger به نقل از Velioeren بیان می کند که می توان اثر مثبت استراتژی منابع انسانی بر عملکرد را بدین گونه توضیح داد که این استراتژی می تواند بر چیزی که آنها انسجام ساختاری نامیدند اثر بگذارد. یعنی نوعی هم افزایی حاصل از کارکنان باعث می شود سازمان در آینده گام های استوار بردارد و در حالی که در برابر کنش های محیط واکنش مناسب نشان می دهد، مسیر خود را کماکان به سوی آینده ادامه دهد. یعنی امکان دارد برخی از استراتژی های منابع انسانی با عملکرد سازمان رابطه محکم تری داشته باشند، زیرا زیرساخت های مورد نیاز را برای سازمان تثبیت و تقویت می کنند و آن گاه سازمان می تواند به شیوه ای اثربخش در برابر تغییر واکنش نشان دهد (۲۴).

Armestrang به بررسی اثر دیدگاه های کارکنان، فرهنگ سازمانی، روش های مدیریت منابع انسانی و دیگر فعالیت های مدیریتی در عملکرد شرکت از حیث بهره وری و سودآوری هر یک از کارکنان، پرداخت. تجزیه و تحلیل ها نشان دادند که میان دیدگاه های کارکنان، فرهنگ سازمانی، روش های مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت، رابطه ای محکم وجود داشت. این یافته ها از جهت اثبات پیوند میان روش های مدیریت منابع انسانی و عملکرد، با نتایج پژوهش حاضر هم راستا می باشد (۲۵).

Kane & Palmer در پژوهشی، گزارش کرد که فقط یک سوم از مدیران بیان کرده اند که استراتژی منابع انسانی اثر زیاد یا نسبتاً زیادی بر مدیریت منابع انسانی در سازمان نشان داده است و شواهدی مبنی بر این که استراتژی منابع انسانی اثر مستقیم سایر عوامل (از جمله قوانین و مقررات، ویژگی های صنعت، اهداف و استراتژی سازمانی، اولویت های مدیران ارشد، اندازه و ساختار سازمان، اثر تغییرات فناوری و ...) را کاهش داده باشد، یافت نشده است. به علاوه این عوامل به روش های مختلفی (مثلاً در زمینه های استخدام، آموزش، پرداخت، روابط صنعتی و ...) بر مدیریت منابع انسانی اثر گذاشته بودند (۱۸) که با نظرات شرکت کنندگان در این مطالعه هم خوانی دارد.

نتیجه گیری نهایی

هدف از این مطالعه تعیین همبستگی استراتژی های منابع انسانی بر اساس الگوی آلن یلسی با عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد بود. با توجه به این که تاثیر استراتژی های منابع انسانی بر عملکرد سازمان مورد مطالعه در این پژوهش بیش از متوسط ارزیابی شده است پیشنهاد می شود مدیریت بر این استراتژی ها تاکید نماید تا از مزایای آن ها در بهبود عملکرد سازمانی بهره مند شود. البته در این خصوص باید تصمیمات مدیریت منابع انسانی مبتنی بر استراتژی ها باشد و این استراتژی ها به صورت یک دسته عملیات منسجم در آیند. در این راستا، ایجاد پست معاونت منابع انسانی برای انسجام و پرهیز از پراکنده کاری در بیمارستان ها نیز پیشنهاد می شود. با توجه به نتایج توصیه می شود در سازمان مورد مطالعه از مجموع استراتژی های بررسی شده، توجه بیشتری به استراتژی های جذب، استخدام و مدیریت عملکرد مبذول و موانع اثربخشی آن

ها شناسایی و رفع شود و همچنان بر استراتژی های توسعه منابع انسانی، جبران خدمات و روابط کارکنان تاکید شود. با توجه به این که این مطالعه در یک بیمارستان انجام گرفته است، لذا تعمیم نتایج مطالعه به سایر محیط های درمانی نیازمند مطالعه وسیع تر و ارزیابی بیمارستان های مختلف با سطوح مختلف خدمت رسانی می باشد.

تشکر و قدردانی

این پژوهش حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت دولتی آقای محمدتقی نصیری به راهنمایی آقای دکتر اسماعیل انصاری می باشد. بدینوسیله از کلیه مسئولان و مدرسین دانشگاه آزاد واحد دهقان، همچنین کارکنان محترم بیمارستان آیت الله کاشانی شهرکرد که در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

منابع

- 1- Mirsepari A. [Strategic Management of Human Resources and Labor Relations]. Tehran: Mir Publisher, 2002. 32-4 (Persian).
- 2- Kafī B. [Perspective on Human Resource Management]. Tehran: Farazandish Sabz Publisher, 2006. 28-32 (Persian).
- 3- Otley D. Performance Management: A framework for management control systems research. Management Accounting Research. 1999; 10(2) 363-382.
- 4- Shutler M, Storbeck J. Performance management - part special issue editorial. Journal of Operational Research. 2002; 52(3) 245-6.
- 5- Asghari J. [Human Resource Management]. Tehran: Safar Publisher; 2007. 12 (Persian).
- 6- Jezini N. [Human Resource Management]. Tehran: Nashre Nei Publisher, 2005. 16-19 (Persian).
- 7- Starkey K, Mckinley A. Strategy and the Human Resource: Ford and the Search for Competitive Advantage, London, Blackwell Co; 1993.
- 8- Hoque Z, James W. Linking the balanced scorecard measures to size and market factors: impact on organizational performance. Journal of Management Accounting Research. 2000; 12(1) 1-17.

- 9- Gharijli B. [Human Resource Excellence (Assessment, Planning and Improving) Institute for Productivity and Human Resources]. Tehran: Saramad Publisher, 2007. P. 27. (Persian).
- 10- Fitzans J. [How to Measure and Evaluate Human Resource Management]. Tehran: National Petrochemical Co Publisher, 2001. 52-60 (Persian).
- 11- Bhatnagar J, Puri R, Jha HM. Managing innovative strategic HRM: The balanced scorecard performance management system at I.T.C. Hotels. South Asian Journal of Management. 2004; 11(4) 34-45.
- 12- Neely A, Gregory M, Platts K. Performance measurement system design: A literature review and research agenda. International Journal of Operations & Production Management. 1995; 15(4) 80-116.
- 13- Bant A, Hinz A J. Strategic Planning of Human Resources. Tehran: Office of Cultural Research Co, 2007. 38-39.
- 14- Tajoldin M, Tadaion A, Maali Tafti M. [Business model of human resource managers as a strategic partner]. Proceedings of the 3rd Conference on Human Resource Development. Tehran: Ahar Publisher, 2006 (Persian).
- 15- Hashemifar A. [Fault finding and human resource management: Any changes in organization and research]. Proceedings of the 3rd Conference on Human Resource Development. Tehran: Ahar Publisher, 2006 (Persian).
- 16- Ghasemi M. [Strategic Management Concepts and Processes and Develop Human Resources Management]. Tehran: Nei Publisher, 2003. P. 10-12 (Persian).
- 17- Brignall S, Ballantine J. Strategic enterprise management systems: New directions for research. Management Accounting Research. 2004; 15(2) 225-40.
- 18- Kane B, Palmer I. Strategic HRM or managing the employment relationship. International Journal of Man Power. 1995; 16(5) 6-21.
- 19- Liang Z, Howard PF. Views from the executive suite: Lessons from the introduction of performance management. Australian Health Review. 2007; 31(3) 393- 8.
- 20- Lio Y, Combs JG, Ketchen DJ, Ireland RD. The value of human resource management for organizational performance. Business Horizons. 2007; 3(4) 34-8.
- 21- Stravrou T E, Charalambous C, Spiliotis S. Human resource management and Performance a neural network analysis. European Journal of Operational Research. 2007; 16 (18) 553-560.
- 22- Guest DE. Human Resource Management and Performance: a Review and Research Agenda. Strategic Human Resource Management. 1999; 11(5) 69-73.
- 23- Mcnamara C, Mong S. Performance measurement and management: some insight from practice. Australian Accounting Review. 2005; 15(1) 14-15.
- 24- Bamberger P. [Product, Implementation and Effects of Human Resources Strategy]. Translation by Parsaian A, Aarabi SM. Tehran: Cultural Researches Publisher, 2003. 231 (Persian).

25- Armestrang M. [Human Resource Strategy Management- Lead to Apply]. Translated by Aarabi SM, Izadi D. Tehran: Cultural Researches Publisher, 2003.166-7 (Persian).

26- Khani khuzani N. [The effect of human resource strategies on organizational function]. [Thesis]. Isfahan: University of Isfahan, 2009 (Persian).

27- Hasanpour A. Relation between human resource strategies and staff's participation in Melat Bank [Thesis]. Tehran: Faculty of Management, 2005 (Persian).

Correlation of human resource strategies based on Allen Ylsey Model with organizational performance staff in Aiat Allah Kashani Hospital

Nasiri MT¹, *Heidari M², Shahbazi S³, Ansari E⁴

Abstract

Introduction: At present, the organization for success, have no choice except to formulate appropriate strategies with human resources; otherwise today's complex environment and incompatibility of the strategies will lead to inefficient use of human resources. The aim of this study was to determine the correlation of human resource strategies based on Allen Ylsey Model with organizational performance in Aiat Allah Kashani hospital staff.

Materials and Methods: This study is a descriptive-correlation study that was performed on 247 personnel's of Aiat Allah Kashani hospital in Shahrekord. Stratified samples were randomly selected and collected demographic and researcher's made "Staff Function Questionnaire on Allen Yelsey Model" in two components for assessing the Allen Ylsey Model and personnel performance were used in 43 questions. Content and face validity of this questionnaire were confirmed through 7 specialists. Reliability was obtained by using Cronbach's alpha 0.92. Data were also analyzed by descriptive statistics and inferential statistical test using SPSS/18.

Findings: The results showed that there is a significant solidarity between human resource strategy and organizational performance ($P < 0.05$). The most important strategies that had correlation with organizational performance included, personnel relations (33.3%), strategy (14.2%) and performance management strategies (2%). However, strategies to attract, hire and compensate predictive, had not significant correlation with personnel performance.

Conclusion: Due to impact of human resource strategies on the performance evaluation has been studied more than the average, it is suggested that management should focus on strategies to improve organizational performance benefits they are entitled to. In this regards, providing HR position in Kashani Hospital is recommended.

Keywords: Management, Hospital Management, Organizational performance, Allen Yelsey Model

Received: 26 October 2012 **Accepted:** 14 May 2013

1- MSc in Management, EMS Center, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

2- MSc in Nursing, Department of Nursing, School of Nursing & Midwifery, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran. (**Corresponding author**).

E-mail: Heidari@skums.ac.ir

3- MSc in Nursing, Department of Nursing, School of Nursing & Midwifery, Shahrekord University of Medical Sciences, Shahrekord, Iran.

4- Assistant Professor, Management & Economic Department, Isfahan University, Isfahan. Iran.