

عنوان مقاله:

رابطه ی ساده و چندگانه ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری در دانشگاه های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان

محل انتشار:

مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره 9، شماره 6 (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 8

نویسندگان:

سوسن بهرامی - مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان و محقق، بهداشت مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
(نویسنده مسئول) ایمیل: bahrami۸۳۷@gmail.com

محمدحسین یارمحمدیان - دانشیار، مدیریت آموزشی، مرکز تحقیقات مدیریت بهداشت و اقتصاد، دانشکده آموزش و روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

سعید رجایی پور - استادیار، مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

حسنعلی بختیار نصرآبادی - دانشیار، فلسفه تربیتی، دانشکده تعلیم و تربیت و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

خلاصه مقاله:

مقدمه: امروزه نیروی انسانی مهم ترین مزیت رقابتی برای سازمان ها محسوب می شود. بنابراین مدیران دانشگاه ها بایستی آگاه باشند که چگونه با این عامل استراتژیک برخورد کنند و استفاده ی هر چه موثرتر از این مزیت رقابتی را بیاموزند. اما برای رویارویی با عدم اطمینان و پاسخ به محیط خارجی و یا نفوذ بر آن، نوآوری ابزاری ارزنده محسوب می شود. هدف این مطالعه، تعیین رابطه ی ساده و چندگانه ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری در دانشگاه های علوم پزشکی و غیر علوم پزشکی استان اصفهان بود. روش بررسی: نوع مطالعه، توصیفی - همبستگی بود. جامعه ی آماری این مطالعه شامل کلیه ی اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی استان اصفهان (۱۸۳۰ نفر) بود که با روش نمونه گیری طبقه ای - تصادفی (۴۸۰ نفر) انتخاب شدند. ابزار تحقیق، شامل پرسش نامه ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و پرسش نامه ی نوآوری اداری بود. پرسش نامه ها از نظر روایی صوری و محتوایی تایید شد و پایایی آن ها با استفاده از ضریب Cronbach's alpha محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. یافته ها: میانگین نمرات کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نمرات نوآوری اداری در دانشگاه های دولتی استان کمتر از حد متوسط بود. از طرفی، بین کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری همبستگی چندگانه معنی داری وجود داشت. ضرایب بتا بین کلیه ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی و نوآوری اداری از نظر آماری معنی دار بود و ضریب تورم واریانس برای متغیرهای پیش بین حداقل ۳۳/۱ تا ۷۵/۲ بود که نشان می دهد بین آن ها هم خطی وجود نداشته و مدل رگرسیون معنی دار بوده است. نظرات اعضا در خصوص رابطه ی کارکردهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نوآوری اداری بر حسب مشخصات دموگرافیک یکسان بود. نتیجه گیری: سازمان های آموزشی، با اتخاذ کارکردهای منابع انسانی مناسب می توانند زمینه ی ظهور نوآوری سازمانی را فراهم نمایند

کلمات کلیدی:

کارکرد، مدیریت استراتژیک، منابع انسانی، نوآوری سازمانی، دانشگاه ها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1800531>

