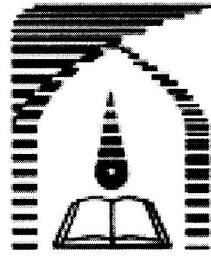


صلى الله عليه وسلم



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت صنعتی (تحقیق در عملیات)

بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در اثربخشی سازمان

مهدیه نصراللهی

استاد راهنما:

دکتر احمد علی خائف الهی

استاد مشاور:

دکتر علی اصغر فانی

شهریور ۱۳۸۸

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به دفتر «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته مدیریت صنعتی است که در سال ۱۳۸۸ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی آقای دکتر احمدعلی خائف الهی و مشاوره آقای دکتر علی اصغرفانی از آن دفاع شده است».

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تادیه کند.

ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶: اینجانب مهدیه نصرالهی دانشجوی رشته مدیریت صنعتی مقطع کارشناسی ارشد تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: مهدیه نصرالهی

تاریخ و امضاء:

آیین نامه حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی و فناوری دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حق نشر و تکثیر پایان نامه/ رساله و درآمدهای حاصل از آنها متعلق به دانشگاه می باشد ولی حقوق معنوی پدید آورندگان محفوظ خواهد بود.

ماده ۲- انتشار مقالات مستخرج از پایان نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی باید به نام دانشگاه بوده و با تایید استاد راهنمای اصلی، یکی از اساتید راهنما، مشاور و یا دانشجوی مسئول مکاتبات مقاله باشد. ولی مسئولیت علمی مقاله مستخرج از پایان نامه و رساله به عهده اساتید راهنما و دانشجو می باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان نامه/ رساله منتشر می شود نیز نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب و یا نرم افزار و یا آثار ویژه حاصل از نتایج پایان نامه / رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی کلیه واحدهای دانشگاه اعم از دانشکدهها، مراکز تحقیقاتی، پژوهشکدهها، پارک علم و فناوری و دیگر واحدها باید با مجوز کتبی صادره از حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آیین نامه های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه یافتهها در جشنوارههای ملی، منطقه ای و بین المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره ۱/۴/۸۷ در شورای پژوهشی و در تاریخ ۲۳/۴/۸۷ در هیات رئیسه دانشگاه به تایید رسید و در جلسه مورخ ۱۵/۷/۸۷ شورای دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب در شورای دانشگاه لازم الاجرا است.

در هر حرفه‌ای که هستید:

نه، اجازه دهید که به بدبینی‌های بی حاصل آزرده شوید و نه بگذارید که بعضی لحظات تاسف بار که برای هر ملتی پیش می‌آید، شما را به یاس و ناامیدی بکشاند. در آرامش حاکم بر آزمایشگاهها و کتابخانه هایتان زندگی کنید. نخست، از خود بپرسید:

برای یادگیری و خود آموزی چه کرده‌ام؟ سپس، همچنانکه پیش می‌روید بپرسید:
من برای کشورم چه کرده‌ام؟ این پرسش را آنقدر ادامه دهید تا به این احساس شادی بخش و هیجان انگیز برسید که شما، سهم کوچکی در پیشرفت و اعتلای بشریت داشته اید. اما، هر پاداشی که زندگی به تلاش هایمان بدهد یا ندهد، هنگامی که به پایان تلاش هایمان نزدیک می‌شویم، هر کدام از ما باید حق آن را داشته باشیم که با صدای بلند بگوییم:

من، آنچه در توان داشته‌ام انجام داده‌ام.

لویی پاستور

تقدیم به:

پدر ، همسر و آرشیدای مهربانم

و

روح پاک مادر عزیزم

سپاسگزاری:

یک روز، دلهره آغاز کردن داشتیم و امروز، هیجان یک پایان و یک آغاز دیگر.

یک روز، می‌اندیشیدیم که اگر به پایان برسیم، تمام لذتها را تجربه خواهیم کرد و امروز، مطمئن هستیم که روزهای خوب دانشجوی بودن را به آسانی از دست دادیم.

یک روز، آرزوی رسیدن به روز پایانی، آرزوی اصلیمان بود و امروز، آرزوی برگشتن به همان روز اول، آرزوی دست نیافتنیمان.

و امروز: خاطرات یک دوره با شکوه زندگی، همراهمان هستند.

تا همیشه، فاطره دوستانی که در کنار آنها، توانستیم تجربه‌های مفیدی کسب کنیم و شیرینی‌های دوران دانشجویی را بپوشیم و اساتیدی که شوق فراوانمان را به یادگیری بی‌پاسخ نگذاشتند و هر روز، همراه و همگام با ما یاریگر ما برای رسیدن به آرزوهایمان بودند را پاس خواهیم داشت.

از تمام اساتید و دوستانی که در تمامی مراحل و بخصوص در انجام پایان نامه یار و یاورم بودند، کمال تشکر را بجا می‌آورم:

بفصوص، اساتید گرامی ام، جناب آقای دکتر احمد علی فائف الهی، جناب آقای دکتر علی اصغر فانی که با صبر و موصله به گرمی پذیرا و راهنمایم بودند.

امیدوارم، تلاش و سعی من برای ارائه پایان نامه‌ای درفور و شایسته، گام کوچکی برای حرکت در مسیر رشد و اعتلای کشور عزیزم به مساب آید.

چکیده:

در این تحقیق به بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در اثربخشی سازمان پرداختیم. برای اثبات موضوع از چهار فرضیه استفاده کردیم. کلیه کارکنان استانداری مازندران که تعداد آنها عبارتند از (۱۶۳) نفر بودند یاری مان کردند.

نمونه گیری به روش طبقه بندی می باشد که ابتدا کلیه کارمندان به دو طبقه (مدیران و کارشناسان) تقسیم شده اند سپس با روش (احتساب حجم جامعه) از هر طبقه تعداد نمونه های لازم محاسبه شد. در این پژوهش داده ها به روش پرسشنامه جمع آوری شدند و تجزیه و تحلیل آماری صورت گرفت. در بخش آمار توصیفی از جداول دو بعدی و محاسبه شاخص های آماری و رسم نمودارها استفاده کردیم. در بخش تحلیلی با توجه به نرمال نبودن داده ها برای آزمون برابری میانگین جامعه با یک عدد مشخص از آزمون میانه معادل ناپارامتری آن استفاده شده است و برابری میانگین های دو جامعه از آزمون u man- whitney test و در نهایت بجای آنالیز واریانس از آزمون ناپارامتری کروسکال والیس استفاده شده است با توجه به نتایج بدست آمده، هر چهار فرضیه مورد قبول واقع شد و اثربخش بودن برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمان تأیید شد.

کلید واژه ها: برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، اثر بخشی، فرهنگ، نقل و انتقال کارکنان، کیفیت

محصول، نرخ بازدهی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات تحقیق

۲-۱-۱-مقدمه.....	۲
۲-۱-۲-بیان واهمیت مساله:.....	۳
۳-۱-۳-هدف تحقیق.....	۴
۴-۱-۴-تعاریف واصطلاحات.....	۴
۵-۱-۵-پرسش تحقیق.....	۵
۶-۱-۶-فرضیات تحقیق.....	۵
۷-۱-۷-ابزاروروش تحقیق:.....	۶
۸-۱-۸-محدوده ومحدودیت تحقیق:.....	۶

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲-۱-مقدمه.....	۹
۲-۲-۲-پیشینه نظری.....	۱۰
۱-۲-۲-۱-مدیریت استراتژیک منابع انسانی.....	۱۰
۲-۲-۲-۲-برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی.....	۱۰
۳-۲-۲-۳-جنبه‌های مدیریت منابع انسانی.....	۱۲
۴-۲-۲-۴-اهداف مدیریت منابع انسانی.....	۱۳
۵-۲-۲-۵-فعالیت‌های اصلی مدیریت منابع انسانی.....	۱۵

- ۱۷.....۶-۲-۲ الزامات اساسی مدیریت منابع انسانی
- ۱۹.....۷-۲-۲ فرهنگ سازمان:.....
- ۱۹.....۸-۲-۲ فرهنگ سازمانی چیست؟.....
- ۱۹.....۹-۲-۲ عناصر و اجزای فرهنگ سازمانی:.....
- ۲۰.....۱۰-۲-۲ فرهنگ سازمانی و مدیریت:.....
- ۲۱.....۱۱-۲-۲ نقش فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان:.....
- ۲۱.....۱۲-۲-۲ نتایج و آثار فرهنگ سازمانی:.....
- ۲۲.....۱۳-۲-۲ نقل و انتقال نیروی انسانی:.....
- ۲۲.....۱۴-۲-۲ علل اصلی جابجایی کارکنان:.....
- ۲۵.....۱۵-۲-۲ نرخ بازدهی نیروی انسانی.....
- ۲۵.....۱۶-۲-۲ چرا سازمانها ارزیابی عملکرد می کنند؟.....
- ۲۸.....۱۷-۲-۲ کیفیت محصول:.....
- ۲۹.....۱۸-۲-۲ نقش شایستگی های منابع انسانی در کیفیت:.....
- ۳۱.....۳-۲-۳ پیشینه تجربی.....
- ۳۱.....۱-۳-۲ بررسی پیشینه تحقیق.....
- ۴۹.....۲-۲-نتیجه گیری:.....

فصل سوم: روش تحقیق

- ۵۲.....۱-۳-۱ مقدمه.....

۵۲جامعه آماری.....۲-۳
۵۲روش نمونه گیری.....۳-۳
۵۳روش تحقیق.....۴-۳
۵۵روش گردآوری اطلاعات:.....۵-۳
۵۵اعتبار و روایی پرسشنامه:.....۶-۳
۵۶روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:.....۷-۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های آماری

۵۸مقدمه.....۱-۴
۵۸یافته‌های تحقیق:.....۲-۴
۶۴آمار استنباطی.....۳-۴

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۷۵نتیجه‌گیری.....۱-۵
۷۷پیشنهادها برای تحقیق:.....۲-۵
۷۷پیشنهادها برای تحقیقات آتی.....۱-۲-۵
۷۷پیشنهادها برای تحقیقات اجرایی:.....۲-۲-۵
۷۹فهرست منابع:.....
۷۹منابع فارسی:.....

۸۰.....منابع لاتین:

۸۸.....پیوست‌ها:

۸۸.....پیوست الف) پرسشنامه پژوهشی.....

۸۹.....پیوست الف) پرسشنامه پژوهشی.....

۹۲.....پیوست ب) نتایج آماری.....

۱۲۵.....چکیده انگلیسی.....

فهرست جداول

صفحه

عنوان

- جدول ۳-۱- جدول حجم جامعه و نمونه باتوجه به سمت..... ۵۳
- جدول ۴-۱- جدول توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس سمت..... ۵۸
- جدول ۴-۲- جدول توزیع فراوانی جنس..... ۵۹
- جدول ۴-۳- جدول توزیع فراوانی تحصیلات..... ۶۰
- جدول ۴-۴: جدول توزیع فراوانی سابقه کار..... ۶۰
- جدول ۴-۵- جدول توزیع فراوانی مربوط به سابقه مدیریت..... ۶۱
- جدول ۴-۶- جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سوالات فرضیه اول..... ۶۲
- جدول ۴-۷- جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سوالات فرضیه دوم..... ۶۲
- جدول ۴-۸- جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سوالات فرضیه سوم..... ۶۳
- جدول ۴-۹- جدول توزیع فراوانی پاسخ دهندگان به سوالات فرضیه چهارم..... ۶۴
- جدول ۴-۱۰- بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۵
- جدول ۴-۱۱- خلاصه بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۶
- جدول ۴-۱۲- بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۶
- جدول ۴-۱۳- خلاصه بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۷
- جدول ۴-۱۴- بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۷
- جدول ۴-۱۵- خلاصه بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۸
- جدول ۴-۱۶- بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۸
- جدول ۴-۱۷- خلاصه بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی روی آیتم‌های زیر:..... ۶۹

- جدول ۴-۱۸- بررسی مقایسه پاسخ‌های چهار فرضیه بین دو گروه مدیران و کارشناسان ۷۰
- جدول ۴-۱۹- بررسی مقایسه پاسخ‌های چهار فرضیه بین دو گروه مردان و زنان ۷۰
- جدول ۴-۲۰- بررسی مقایسه پاسخ‌های چهار فرضیه بین سطوح مختلف سطح سواد ۷۱
- جدول ۴-۲۱- بررسی مقایسه پاسخ‌های چهار فرضیه بین سطوح مختلف سابقه کار ۷۲
- جدول ۴-۲۲- بررسی مقایسه پاسخ‌های چهار فرضیه بین سطوح مختلف سابقه مدیریت ۷۳

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

نمودار ۱-۲- مدل مفهومی پژوهش.....	۵۰
نمودار ۱-۴- توزیع فراوانی شرکت کنندگان بر اساس سمت.....	۵۹
نمودار ۲-۴- توزیع فراوانی جنس.....	۵۹
نمودار ۳-۴- توزیع فراوانی تحصیلات.....	۶۰
نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی سابقه کار.....	۶۱
نمودار ۵-۴- توزیع فراوانی مربوط به سابقه مدیریت.....	۶۱

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

اینک که در قرن بیست و یکم هستیم، تحولات اجتماعی بسیار سریع و پرشتاب به پیش می‌تازند. تغییرات به‌گونه‌ای رخ می‌نمایند و به‌جلو می‌روند که تصور و تصویر تغییرات آینده بیش از پیش به نقش خیال نزدیک شده است. سازمان‌های اجتماعی به‌عنوان بخشی از نظام‌های پویای اجتماعی به‌شدت در معرض این تغییرات قرار گرفته‌اند. سازماندهی‌های مجدد و با فواصل زمانی کوتاه‌تر و بکارگیری روش‌های نوین اداره فعالیت‌های تولیدی و خدماتی همه و همه در خدمت تغییر و در پی تغییر به‌خدمت گرفته می‌شوند.

ضروری است سازمانها بستر برنامه‌های جاری خود را، با ساز و کارهایی برای بررسی و ارزیابی محیط و کشف فرصت‌های استراتژیک کامل کنند. این اولین گام در انجام یک حرکت استراتژیک است. حرکت‌های استراتژیک در بستر محیط کسب و کار شکل می‌گیرد و این امر پیوند جداناپذیری را بین اثربخشی استراتژی و شرایط محیط کسب و کار برقرار می‌سازد. در سازمانها، عامل مهم در بالا بردن اثربخشی، نیروی انسانی است و بخشی است که در مصدر هدایت سازمان قرار دارد. در این تحقیق با بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در اثربخشی سازمان می‌توان به اهمیت این استراتژی پرداخت.

۱-۲- بیان و اهمیت مساله:

سازمان برای رسیدن به عملکرد مطلوب و داشتن اثربخشی بالا باید به عواملی مهم توجه داشته باشد. یکی از مهمترین عوامل می‌تواند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باشد که رابطه مستقیمی با بهره اصلی سازمان یعنی انسان دارد. باین برنامه ریزی درست و انتخاب و گزینش و آموزش صحیح کارکنان می‌توان هرچه سریعتر به اهداف سازمان دست یافت. استراتژیک ترین عامل بهره وری در سازمانها و توسعه اقتصادی کشورها، منابع انسانی می‌باشد. انتخاب واژه منابع انسانی بجای واژه‌های متداول قدیمی تر مثل نیروی انسانی، در واقع تاکیدی بر این مساله می‌باشد که انسان، بعنوان یک نیرو و یا ابزار کار به حساب نمی‌آید، بلکه منبعی نامتناهی می‌باشد که جان و روح اصلی سازمان را تشکیل می‌دهد. (سید جوادین-۵، ۱۳۷۵) امروزه، منبع انسانی ماهر و خودکفا، بعنوان مهمترین عامل پویایی اجتماعی، شناخته شده است. (جزنی-۱۳۵، ۱۳۷۸)

برای آنکه بتوان میزان تحقق اهداف و مأموریت هر سازمانی را سنجید و نقش عوامل موفقیت و شکست آن را شناسایی نمود و برای آن چاره‌ای اندیشید، چاره‌ای جز تعیین معیارها و شاخص‌های معتبر برای سنجش سهم هر یک از عوامل در موفقیت‌ها و شکست‌ها وجود ندارد. مدیریت و علی‌الخصوص، مدیریت منابع انسانی، که موضوع اصلی این تحقیقند، به‌عنوان مهم ترین عامل موفقیت‌ها و شکست‌ها نیز نیازمند چنین سنجشی هستند تا با اتکاء به روش‌های مناسب بتوان نقش آنان را در عملکرد سازمان ارزیابی کرد. برای این امر از چهار متغیر (فرهنگ سازمان، نقل و انتقال نیروی انسانی، بازدهی و کیفیت محصول) استفاده شده است تا بتوان بررسی کرد که برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر این عوامل تاثیر گذار می‌باشد یا خیر و با توجه به نتایج بالا می‌توان برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی را در اثربخشی سازمان موثر دانست.

۱-۳- هدف تحقیق

هدف اولیه از انجام این تحقیق، بررسی تاثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در اثربخشی سازمان می‌باشد.

هدف ثانویه، بررسی عوامل موثر بر برنامه ریزی استراتژیک سازمان می‌باشد.

۱-۴- تعاریف و اصطلاحات

برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی تجزیه و تحلیل سیستماتیک و نظام مند نیازهای فعلی و آینده منابع انسانی و تنظیم استراتژی‌ها، طرح‌ها و برنامه برای اکتساب، استفاده، توسعه، و نگهداری کارکنان مورد نیاز برای دست یافتن و رسیدن به اهداف سازمان است. (واکر، سال ۱۹۸۸)

اثربخشی، به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان محقق می‌سازد تعریف شده است. شاخص اساسی اثربخشی کیفیت محصول یا ارائه خدمات و جلب رضایت مشتری به منظور تحقق یابی اهداف سازمان می‌باشد. (رابینز، ۱۹۹۸-۴۸)

نقل و انتقال نیروی انسانی، جابجایی در سازمان و نیز انتقال که در آن کارمند از اداره/منطقه‌ای به اداره/منطقه دیگر منتقل می‌شود از جمله تغییرات پرسنلی هستند که بر پایه ارزیابی عملکرد، گذراندن دوره‌های آموزشی و یا درخواست فرد و... مورد نظر می‌باشد. (میرسپاسی، ۳۷۶-۱۳۸۰)

کیفیت، توانایی یک محصول در برآوردن هدف مورد نظر که با حداقل هزینه ممکن تولید شده باشد. (فایگنم، سال ۱۹۸۵)

فرهنگ سازمان، عبارت است از الگوی منحصر به فردی از مفروضات، ارزش‌ها و هنجارها یا به عبارت دیگر می‌توان گفت که فرهنگ تشکیل دهنده شخصیت سازمان می‌باشد. (رابینز، ۳۸۱-۱۳۸۵)

نرخ بازدهی منابع انسانی، ارزش افزوده حاصل از عملکرد نیروی انسانی را نرخ بازدهی می‌نامند.

۱-۵- پرسش تحقیق

در این تحقیق به سوالات زیر پاسخ داده می‌شود:

۱- آیا سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمان، موجب افزایش اثربخشی

سازمان می‌شود؟ سوالات فرعی عبارتند از:

۱-۱ میزان افزایش سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با کاهش نقل و انتقالات

منابع انسانی رابطه دارد؟

۱-۲ میزان افزایش سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با افزایش کیفیت

محصولات رابطه دارد؟

۱-۳ میزان افزایش سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با افزایش استحکام

فرهنگ سازمانی رابطه دارد؟

۱-۴ میزان افزایش سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی با افزایش نرخ بازدهی

منابع انسانی رابطه دارد؟

۱-۶- فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

۱- سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، موجب افزایش اثربخشی سازمان می‌شود.

فرضیات فرعی عبارتند از:

۱-۱ افزایش سرمایه گذاری روی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باعث کاهش نقل و انتقالات

منابع انسانی می‌شود.