

## تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور)<sup>۱</sup>

هاجر شیرینی یابی<sup>۲</sup>، کامران محمدخانی<sup>۳</sup>، بابک نصیری قرقانی<sup>۴</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی انجام پذیرفت. تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت به دلیل قابل اجرا بودن از نوع کاربردی است که به روش توصیفی-پیمایشی (زمینه یابی) انجام شد. جامعه آماری ۴۰۰ نفر، شامل اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد و دولتی شهر تهران و کارکنان سازمان هواشناسی کشور بود که نمونه تحقیق با استفاده از جدول مورگان ۱۹۶ نفر انتخاب گردید. ابزار پژوهش شامل مطالعات کتابخانه ای و پرسشنامه بود. پرسشنامه تحقیق تلفیقی از پرسشنامه محقق ساخته توسعه منابع انسانی برگرفته از فلینت و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه ۶ سوالی اشتراوس و کوربین و پرسشنامه اعتبار سنجی الگو ۴ مولفه ای استاندارد بود. روایی و پایایی ابزارها مورد سنجش قرار گرفته و تایید گردید. تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش توصیفی و استنباطی (شامل روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار (PLS) و آزمون تی تک گروهی) انجام شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بالندگی و تعالی بر توسعه منابع انسانی در سازمان هواشناسی کشور تاثیر دارند.

### واژه‌های کلیدی: بالندگی، تعالی سازمانی، توسعه منابع انسانی

<sup>۱</sup> این مقاله مستخرج از رساله دکتری هاجر شیرینی یابی به راهنمایی دکتر کامران محمدخانی و مشاوره دکتر بابک نصیری قرقانی در گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب است.

<sup>۲</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۳</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

\*گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۴</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## ۱. مقدمه

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فن‌آوردن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند (ابزری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین توجه به امر توسعه منابع انسانی از طریق آموزش و ... بسیار حائز اهمتی باشد زیرا این امر با بهره‌وری سازمانی در ارتباط مستقیم قرار می‌گیرد. افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند (اسکرودر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

نیروی انسانی در سازمانها بستر اصلی اجرای برنامه‌ها هستند؛ بنابراین، بدون نظارت و ارزیابی کمی و کیفی این دروندادها و بروندادهای سازمانی نمی‌توان به توسعه و تکامل برنامه‌ها کمک کرد (توکلی، ۱۳۷۹). مدل‌های تعالی سازمانی ابزاری جهت کمک به سازمانها برای سنجش میزان قرار داشتن در مسیر تعالی سازمانی و رشد متوازن هستند. این مدلها به سازمانها کمک می‌کنند تا با مقایسه وضع موجود و مطلوب خود، تفاوتها را شناسایی و سپس بر اساس این تفاوتها (عارضه‌ها) و بررسی علل وقوع آنها راه‌حل‌های بهینه‌سازی را تعیین و آنها را اجرا نمایند (شمس مورکانی و میرزاپور، ۱۳۹۰).

از طرفی دیگر می‌توان بیان نمود که موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارایی و اثربخشی سازمانها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم‌انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این

---

<sup>۱</sup> Schroeder

امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاری یا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی و استفاده بهنگام از آنها توسط مدیران لایق و شایسته باهدف تحقق محیطی مطلوب و مناسب. رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران متولی و مسئول آن هستند (نولان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی در جهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد. توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می‌سازد. نارضایتی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایتهای کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، کالای نامرغوب، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد.

توسعه منابع انسانی در اکثر گزارش‌های سالیانه سازمانه به چشم می‌خورد اما تعداد سازمانهایی که عملاً توانستند در این مسیر موفق شوند اندک است. (کراب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴) نتایج پژوهش‌های داخلی نیز نشان می‌دهد حتی در برخی شرکت‌های تولیدی بزرگ و با سابقه، میزان توسعه منابع انسانی در سطح نامطلوبی قرار دارد بطوری که توسعه منابع انسانی فقط در حد یک شعار باقی مانده است. طبق یافته‌های محققان، طراحی و پیاده‌سازی ساختارها، فرآیندها و سیستم‌های مطلوب جهت ایجاد تعالی سازمانی و بالندگی سازمانی از مهمترین چالش‌های توسعه منابع انسانی است (بانک توسعه آسیا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). از نظر شاه و همکاران (۲۰۰۶) فرهنگ، ساختار و فرآیندهای سازمانی به عنوان چالش‌های اساسی در زمینه تعالی و بالندگی سازمانی است که منجر به توسعه منابع انسانی می‌شود. به اعتقاد کوک (۲۰۰۸، ص ۲۵۵)، عدم تعهد مدیران ارشد به کارکنان، عدم تعریف شفاف و رسمی استراتژی سازمان در راستای احتیاجات کارکنان، تعارض بین رفتار مدیران با گفته‌هایشان درباره اهمیت کارکنان، عدم توجه به صدای کارکنان و عدم برقراری ارتباط بین کارکنان سازمان موانع مهم

---

<sup>۱</sup> Nolan

<sup>۲</sup> Crabb

<sup>۳</sup> Asian Development Bank

تحقق توسعه منابع انسانی محسوب می شوند. همچنین طبق یافته های ترکمان ۱۳۹۵ مهمترین موانع توسعه منابع انسانی را عدم وجود مدیریت کارآمد در سازمان و همچنین عدم بلوغ حرفه ای کارکنان و همچنین نبود بالندگی سازمانی و در پی آن عدم تعالی سازمانی دانست که در عصر هزاره سوم وجود مدیران کارآمد و همچنین بلوغ حرفه ای و اخلاقی در کارکنان جزء لاینفک سازمان محسوب می شود. از طرفی دیگر، الگوهای متعددی در حوزه توسعه منابع انسانی طراحی و ارائه شده اند اما الگوهای موجود فاقد جهت گیری خاصی هستند. توسعه منابع انسانی عام که فاقد هرگونه جهت گیری است برای برآورده سازی نیاز مشتریان مطلوبیت کافی ندارد(مولی کیتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). طبق تئوری اقتضایی، مدیریت منابع انسانی برای توسعه منابع انسانی باید متناسب و همسو با مقتضیات سازمان باشد. علاوه بر این، مدل‌های موجود در معرفی زیرمعیارها دچار کلی گویی بوده و همین مساله باعث می شود مدیران منابع انسانی به هنگام برنامه ریزی، ارزیابی و کنترل دچار ابهام و سردرگمی شوند. از آنجایی که مدیریت منابع انسانی نقش چشمگیری در تحقق توسعه منابع انسانی، تعالی و بالندگی سازمانی ایفا می کند(جهان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). نبود الگوی جامع توسعه منابع انسانی در سازمان ها با رویکرد مبتنی بر بالندگی و تعالی سازمانی سبب می شود مدیران منابع انسانی نتوانند تصمیمات درستی اتخاذ کنند و همین دلیل باعث عقب ماندگی و توسعه نیافتگی سازمانی می شود(صفایی و همکاران، ۱۳۹۴). علاوه بر این ماهیت فعالیت سازمانهای دولتی با سازمانهای خصوصی متفاوت است و احتمالاً توسعه منابع انسانی در سازمانهای خصوصی با سازمان های دولتی متفاوت است. این درحالی است که توسعه منابع انسانی مبتنی بر تعالی و بالندگی سازمانی در سازمان های دولتی مورد توجه قرار نگرفته است و بیشتر پژوهش های انجام شده در این زمینه بر سازمانهای خصوصی متمرکز شده است(معقول و اکرامی، ۱۳۹۵). این امر سبب شده توسعه منابع انسانی در سازمانهای دولتی به منظور نقش آفرینی در تحقق تعالی و بالندگی سازمانی با مشکلات و چالش های بیشتری در مقایسه با سازمانهای خصوصی مواجه باشند(گومز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). بر همین اساس بر آن شدیم تا دریابیم آیا تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) تاثیر دارد؟

---

<sup>۱</sup> Moleketi

<sup>۲</sup> Jahan

<sup>۳</sup> Gómez

تأثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) □ ۷۱

در راستای پژوهش حاضر، پژوهشها نشان می دهند که شناسایی مولفه های تعالی و بالندگی سازمانی می توان موجبات توسعه سازمانی را در سازمانها فراهم آورد. برای نمونه، واعی و وثوقی (۱۳۹۰): در مطالعه ای اقدام به بررسی تأثیر بکارگیری الگو مدیریت کیفیت جامع (TQM) بر روند عملکرد مالی شرکت نموده اند و این الگو را در راستای رسیدن به توسعه منابع انسانی مهم می دانند. فرحبخش و محمدی (۱۳۹۶) نیز، در مطالعه ای به تجزیه و تحلیل مدیریت کیفیت جامع و تعالی سازمانی در صنایع غذایی، پرداختند و توسعه منابع انسانی را عاملی تأثیر پذیر از آن می دانند. علاوه بر این، گرامی و عزیزاده (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت کیفیت جامع بر عملکرد سازمان های کارآفرین اقدام نموده اند و عنوان کردند که مدیریت کیفیت جامع باعث توسعه منابع انسانی در سازمانهای کارآفرین می گردد. لذا، پژوهش حاضر بر آن است تا به سوالات زیر پاسخ دهد:

تعالی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) چه تأثیری دارد؟  
بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) چه تأثیری دارد؟

وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها چگونه است؟

## ۲. روش پژوهش

با توجه به اینکه تحقیق حاضر به بررسی تأثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) می پردازد، روش پژوهش از تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت به دلیل قابل اجرا بودن از نوع کاربردی است که به روش توصیفی- پیمایشی (زمینه یابی) انجام شد.

## جامعه آماری و نمونه

در این تحقیق، جامعه آماری ۴۰۰ نفر، شامل کارکنان و مدیران سازمان هواشناسی کشور می باشند که نمونه تحقیق بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۹۶ نفر انتخاب گردید.

## ابزار پژوهش

در این تحقیق از دو روش عمده برای جمع آوری اطلاعات استفاده می شود. برای جمع آوری اطلاعات مربوط به مبانی نظری تحقیق از مطالعات کتابخانه ای و برای جمع آوری اطلاعات مربوط به داده های آماری از روش پرسشنامه استفاده می شود.

پرسشنامه تحقیق تلفیقی از پرسشنامه محقق ساخته توسعه منابع انسانی استاندارد خصوصی سازی دکتر مقیمی برگرفته از فلینت و همکاران (۲۰۰۲)، پرسشنامه ۶ سوالی اشتراوس و کوربین و پرسشنامه اعتبار سنجی الگو ۴ مولفه ای استاندارد بود. برای سنجش روایی ابزار مراحل زیر طی شد و مورد تایید واقع شد:

۱- سوالات مطرح شده در پرسشنامه از الگوی مورد نظر استخراج گردیده است.

۲- پرسشنامه مدنظر، مطابق با فرهنگ ایرانی و شرایط کاری بانک بومی شده است.

۳- این پرسشنامه توسط اساتید، نخبگان و متخصصان (سازمان هواشناسی) مطالعه گردیده و با انجام دادن اصلاحات، به تایید و تصویب نهایی رسیده است، لذا می توان روایی پرسشنامه را بالا دانست.

برای سنجش روایی ابزار در پژوهش حاضر، از روایی ظاهری، محتوا و سازه استفاده شد و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ که مورد تایید قرار گرفتند.

### جدول ۱. روایی و پایایی مولفه های پژوهش

CR	AVE	آلفای کرونباخ	
۰. ۸۴۴	۰. ۵۴۹	۰. ۷۹۳	عقیدتی
۰. ۸۹۷	۰. ۶۳۱	۰. ۸۲۶	سیاسی
۰. ۸۳۶	۰. ۷۰۶	۰. ۷۸۴	اقتصادی
۰. ۸۷۷	۰. ۵۹۸	۰. ۸۴۷	اجتماعی
۰. ۸۴۹	۰. ۶۳۱	۰. ۸۰۶	فناوری
۰. ۷۹۹	۰. ۵۹۲	۰. ۷۸۱	قانونی
۰. ۸۵۴	۰. ۶۴۸	۰. ۸۵۲	فرهنگی
۰. ۷۸۲	۰. ۵۷۳	۰. ۷۴۴	کارآفرینی
۰. ۷۸۴	۰. ۵۵۴	۰. ۷۵۴	سلامت عمومی
۰. ۸۹۹	۰. ۶۱۵	۰. ۸۰۳	مهارت ارتباطی

تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) □ ۷۳

CR	AVE	آلفای کرونباخ	
۰. ۸۴۲	۰. ۵۴۷	۰. ۷۶۳	مهارت تصمیم گیری
۰. ۸۹۷	۰. ۶۴۳	۰. ۸۳۱	دانش عمومی
۰. ۸۹۰	۰. ۶۷۸	۰. ۸۷۴	دانش سازمانی
۰. ۸۳۲	۰. ۵۴۰	۰. ۷۵۱	توانمندسازی
۰. ۸۵۴	۰. ۶۴۸	۰. ۸۰۲	نتایج
۰. ۸۵۵	۰. ۶۷۰	۰. ۸۲۶	بازبودن و شفافیت سازمان
۰. ۹۰۱	۰. ۵۴۹	۰. ۸۶۱	اعتماد به عمدیگر
۰. ۸۵۰	۰. ۶۷۰	۰. ۸۰۳	شمول و درگیری با همدیگر
۰. ۸۹۲	۰. ۶۳۲	۰. ۸۷۴	بازخورد درونی
۰. ۸۵۵	۰. ۶۷۰	۰. ۸۲۶	پرورش و توانمندسازی
۰. ۸۵۳	۰. ۶۰۸	۰. ۸۰۰	ساختار سازمانی

## تجزیه و تحلیل داده ها

با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد.

### ■ آمار توصیفی

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد از درصد، فراوانی، جداول، اشکال و نمودار استفاده شد و همچنین به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد.

### ■ آمار استنباطی

در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر معادلات ساختاری و تی تک گروهی استفاده شد.

### ۳ یافته ها

#### یافته های پژوهش:

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که از بین ۱۹۶ نفر شرکت کننده، ۱۳۱ نفر یعنی ۶۶٪ مرد و ۶۵ نفر یعنی ۳۳٪ پاسخ دهندگان زن بودند. همچنین، ۲۰ نفر از افراد ۲۵ تا ۳۵ سال داشتند و ۱۵٪ ۳۱٪ حجم نمونه را به خود اختصاص داده اند. تعداد ۵۴ نفر از پاسخ دهندگان ۳۶ تا ۴۵ سال سن دارند و حدود ۲۷٪ ۵۵٪ حجم نمونه را تشکیل می دهند. افراد بازه سنی ۴۶ تا ۵۵ سال نیز شامل ۷۳ نفر می باشند ۳۹ نفر ۵۶ سال یا بالاتر داشتند. ۳۷ نفر از افراد مدرک تحصیلی کاردانی دارند و ۱۸٪ ۸۸٪ حجم نمونه را تشکیل می دهند. افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی نیز شامل ۱۲۵ نفر می باشد و از بیشترین فراوانی برخوردار هستند. افرادی که مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا بالاتر دارند ۳۴ نفر بوده و ۱۷٪ ۳۵٪ حجم نمونه را تشکیل می دهند. ۱۰ نفر از افراد معاون هستند و ۵٪ ۱۰٪ حجم نمونه را تشکیل می دهند. ۸ نفر از افراد مدیر می باشند، ۱ نفر رییس، ۱۸ نفر یعنی ۹٪ ۱۸٪ از حجم نمونه رییس گروه، ۸۴ نفر کارشناس معین و ۷۵ نفر مشاور می باشند.

#### استنباط آماری داده ها

در این بخش فرضیه های پژوهش با استفاده از آزمون مناسب مورد بررسی و ارزیابی قرار می گیرد. در ادامه قبل از آزمون فرضیه های پژوهش، وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها مورد بررسی قرار می گیرد.

#### بررسی وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها

با توجه به اینکه توزیع داده ها نرمال و مقیاس فاصله ای بود، برای بررسی وضعیت موجود متغیرها از آزمون تی تک نمونه ای و همچنین برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول زیر وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آنها آورده شده است.



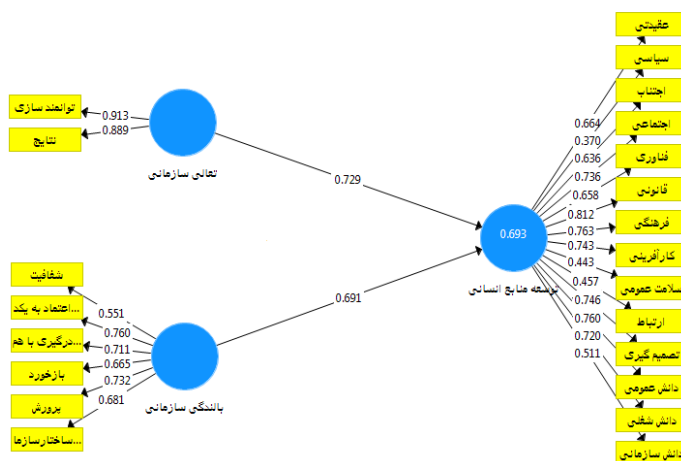
تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) □ ۷۵

جدول ۲: وضعیت موجود متغیرها و همبستگی بین آن‌ها

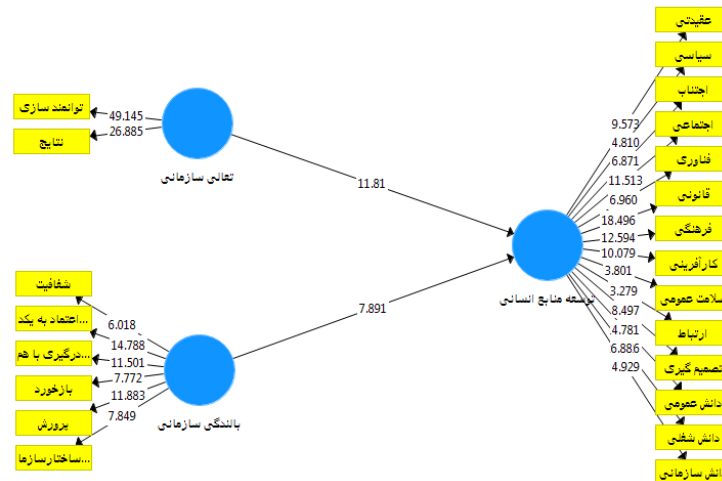
عدد معناداری	حد پایین	حد بالا	وضعیت	۱	۲	۳	بعد
۰۰۱.۰	۱۷۶.۰	۴۸۵.۰	مناسب	----	۴۳.۰	۵۹.۰	۱. توسعه منابع انسانی
۰۰۱.۰	۴۱۱.۰	۸۷۹.۰	مناسب	۴۳.۰	-----	۳۹.۰	۲. تعالی سازمانی
۰۰۱.۰	۱۲۱.۰	۳۱۴.۰	مناسب	۵۹.۰	۳۹.۰	----	۳. بالندگی سازمانی

همان‌طور که در جدول فوق قابل مشاهده است نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که هر سه متغیر رابطه مثبت و معناداری با یکدیگر دارند ( $p < 0.001$ ). از طرف دیگر نتایج جدول نشان داد که هر سه بعد در وضعیت مناسبی قرار دارد.

برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی  $\text{PLS}$  آزمون شده است. در الگو کلی تحقیق که در **Error! Reference source not found.** ترسیم شده است الگو اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده ب متغیر پنهان) و الگو مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره  $\tau$  با تکنیک بوت استرپینگ محاسبه شده است. در این الگو که خروجی نرم افزار  $\text{Smart PLS}$  است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق در ارائه شده است. آزمون فرضیه‌های تحقیق براساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده است.



شکل ۱- تکنیک حداقل مربعات جزئی الگو کلی پژوهش

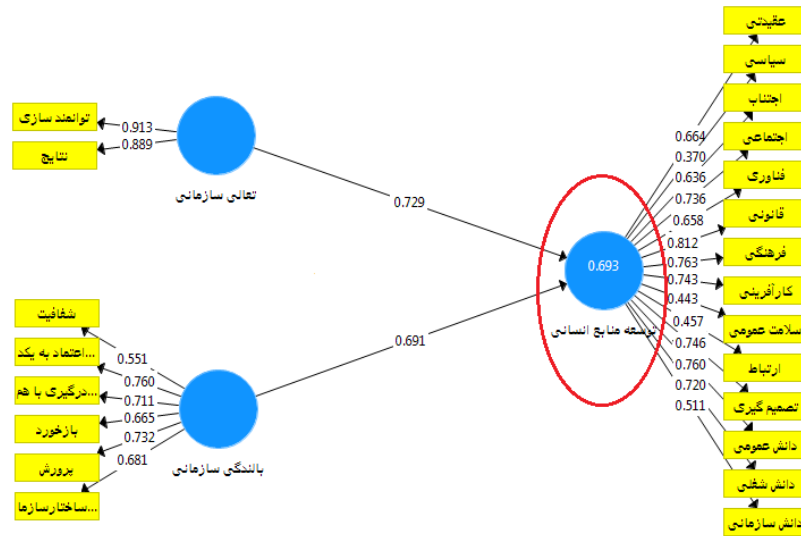


شکل ۲- آماره تی الگو کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

### معیار R squares یا $R^2$ :

معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه گیری و بخش ساختاری الگو سازی معادلات ساختاری به کار می رود و نشان از تاثیر ی دارد که یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا می گذارد. نکته ی ضروری در اینجا این است که  $R^2$  تنها برای سازه های درون زا ( وابسته ) الگو محاسبه می گردد و در مورد سازه های برون زا مقدار این معیار صفر است. هر چه قدر مقدار  $R^2$  مربوط به سازه های درون زا یک الگو بیشتر باشد نشان از برازش بهتر الگو است. چین ۱۹۹۸ سه مقدار ۰.۱۹-، ۰.۳۳-، ۰.۶۷ را به عنوان ضعیف، متوسط، قوی بودن الگو را تعیین می کنند. (داوری- ۱۳۹۲-ص ۹۱)

تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) ۷۷



شکل ۳- نتایج R<sup>2</sup>

مقدار R<sup>2</sup> برای سازه ۰.۶۹۳ که در شکل مشخص شده است. با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش الگو ساختاری را تایید می سازد.

#### ۴ بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش، بهره گیری از ادبیات تحقیق و شناسایی تاثیر بالندگی منابع انسانی و تعالی منابع انسانی بر توسعه منابع انسانی است. در بخش زیرمؤلفه ها از مؤلفه ها و الگوی توسعه منابع انسانی، دانش اقتصادی با بارعاملی ۰/۹۴۶ به عنوان زیر مؤلفه اول و شناخت کافی در خصوص شرایط شغل و آگاهی از اهداف استراتژیک و عملیات سازمان، بیشترین بار عاملی ۰/۹۳۰ را به خود اختصاص دادند. با توجه به معنی داری هر یکی از مؤلفه ها و زیر مؤلفه های متغیرهای اصلی که در بخش بالا ذکر شد الگو نهایی مورد آزمون قرار گرفت و نتایج این برازش نشان می دهد که تعالی سازمانی با بارعاملی ۰/۷۲۹ از اهمیت بیشتری برای توسعه منابع انسانی برخوردار است و بالندگی سازمانی با بارعاملی ۰/۶۹۱ در درجه دوم اهمیت قرار دارد. همچنین در تعالی سازمانی مؤلفه ی

توانمندسازی با بارعاملی ۰/۹۱۳ نشان دهنده تاثیر ۹۱ درصدی این مولفه بر تعالی سازمانی است همچنین مولفه ی نتایج با بارعاملی ۰/۸۸۹ نشان دهنده تاثیر ۸۸ درصدی این مولفه بر تعالی سازمانی است. در بعد بالندگی سازمانی همچنین مولفه ی اعتماد به یکدیگر با بارعاملی ۰/۷۶۰ نشان دهنده آن است که ۷۶ درصد تغییرات وابسته است به این عامل و همچنین عامل پرورش و توانمندسازی نیز با بارعاملی ۰/۷۳۲ تاثیر بسزایی در توسعه منابع انسانی دارد. در آخر با توجه به GOF حاصله از الگو (۰/۷۱۲) می توان نتیجه گرفت که چون این عدد بالای ۰/۳ است در نتیجه الگو کلی دارای برآزش قابل قبولی است و می توان نتیجه گرفت که اگر در سازمان هواشناسی به تعالی و بالندگی توجه ویژه شود می توان امیدوار بود که توسعه منابع انسانی با سرعت بیشتری اتفاق می افتد. در عصر حاضر و با توجه به تغییرات و حرکت بسیار سریعی که عوامل اقتصادی و اجتماعی در رابطه با تحولات تکنولوژیکی و پیشرفت صنعت در پی گرفته اند تنها و بزرگترین عامل تولید، نیروی انسانی سازمانها هستند. لذا در دیگر سو افزایش کارایی سازمانها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی به آموزش و توسعه دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کارکردن موفقیت آمیز بستگی دارد. کوپر (۲۰۰۴) در تعریف توسعه منابع انسانی می نویسد: توسعه منابع انسانی مربوط به آمادگی برای یادگیری توسعه، و فرصت های آموزشی به منظور بهبود عملکرد فردی و تیمی و بهبود سازمانی می باشد. از این رو در دو دهه آخر قرن بیستم توجه فزاینده ای به "مفهوم توسعه منابع انسانی"<sup>۱</sup> اختصاص یافته است. پرداختن به توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از ضرورت های اساسی تعالی سازمانی و نیز کسب موفقیت شرکتها و سازمانها می باشد. از آنجا که توسعه منابع انسانی از دیدگاهها و رویکردهای گوناگونی مورد مطالعه و کنکاش قرار گرفته متعاقباً تعاریف، الگوها و الگوهای متنوعی نیز برای این مفهوم تئوریزه و طراحی شده. از طرف دیگر، طبق یافته های محققان، طراحی و پیاده سازی ساختارها، فرآیندها و سیستم های مطلوب جهت ایجاد تعالی سازمانی و بالندگی سازمانی از مهمترین چالش های توسعه منابع انسانی است (بانک توسعه آسیا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر مطرح شد که این دو عامل بر توسعه منابع انسانی سازمان هواشناسی تاثیر معناداری دارند. این بدان معنی است که این دو عامل می توانند تاثیر بسزایی بر توسعه منابع انسانی و مولفه های آن

---

<sup>۱</sup>-Human Resource Development

<sup>۲</sup> Asian Development Bank

تاثیر تعالی و بالندگی سازمانی بر توسعه منابع انسانی (مورد مطالعاتی: سازمان هواشناسی کشور) □ ۷۹

بگذارند. از نظر شاه و همکاران (۲۰۰۶) فرهنگ، ساختار و فرآیندهای سازمانی به عنوان چالش های اساسی در زمینه تعالی و بالندگی سازمانی است که منجر به توسعه منابع انسانی می شود که سازمان هواشناسی نیز از این امر مثنی نیست و باید این مولفه ها را برای توسعه بیشتر منابع انسانی و ارتقای کیفیت عملکردی این منابع مورد توجه قرار دهد. این پژوهش، مانند هر پژوهش دیگری با محدودیتهایی مواجه بود که از آن جمله می توان به جامعه آماری که به مدیران و کارکنان سازمان هواشناسی محدود می شد اشاره کرد و اینکه تنها از ابزار پرسشنامه در این پژوهش بهره برده شده است.

## منابع

- ابزری، مهدی، آرش، شاهین و شفیعی مجید، محمد. (۱۳۹۰). حاکمیت مولفه های تعالی بر اساس مدل EFQM (مطالعه موردی یک گروه صنعتی). نشریه تولید و عملیات، ۲(۲)، ۳۶-۱۹
- توکلی، ملکه (۱۳۸۴) «بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت روستایی منطقه ماهی دشت شهرستان کرمانشاه». پایان نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، کرمانشاه، دانشگاه رازی.
- خراسانی، اباصلت، عموزاده، محمد، ملامحمدی، اعظم . (۱۳۹۵) اعتباریابی مدل تعالی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۸.
- راوند، مصطفی، سید تقویف میرعلی. (۱۳۹۶) منابع انسانی حرفه ای: کلید تعالی عملکرد سازمان های دولتی ایران فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۳، پیاپی ۲۵.
- ترکمان، مهدی (۱۳۹۵) بررسی رابطه انواع فرهنگ سازمانی با بالندگی سازمانی در دانشگاه علوم انتظامی، طالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال نهم، شماره اول.
- شمس مورکانی، غلامرضا و میرزاپور، سمیرا. (۱۳۹۰). بررسی میزان کاربست مولفه های تعالی سازمانی EFQM. چشم انداز مدیریت دولتی. ۵، ۱۳۲-۱۱۵
- صفایی شکیب، علی، عبدالملکی، بابک، حسین زاده، سید علی اکبر و موسیوند، مریم. (۱۳۹۴). اثر رهبری تحولگرا بر تعالی سازمانی با نقش واسطه ای توانمندسازی ساختاری و روانشناختی کارکنان. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۵)، ۲۴-۱
- فرحبخش، سعید و محمدی، سعید. (۱۳۹۶). رابطه سبک رهبری تحولی و تعالی سازمانی در مدارس متوسطه دوم خرم آباد با تأکید بر نقش بهزیستی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵(۲)، ۲۸۸-۲۷۱
- گرامی، منیره. و علیزاده، حامد. (۱۳۹۴)، تعالی سازمانی، الگوها تعالی بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت EFQM، تهران: موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، انتشارات آهار.
- معقول، علی و اکرامی، سید مصطفی. (۱۳۹۵). شناسایی و تعیین عوامل مؤثر بر تعریف و اجرای پروژه های بهبود در مدل تعالی سازمانی، نخستین کنفرانس بین المللی پارادیم های نوین مدیریت هوشمند تجاری و سازمانی، تهران، دانشگاه شهید بهشتی

۸۰ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۸

- واعظی، رضا و وثوقی، فاطمه. (۱۳۹۰). اجرای مدل تعالی سازمانی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی پژوهشی در شرکت پالایش نفت تهران. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۹(۱)، ۷۳-۹۶
- Gómez, oaquín (۲۰۱۷). EFQM Excellence Model and TQM: an empirical comparison, Volume ۲۸, ۲۰۱۷ - Issue ۱-۲.
- Malek shah Bin mohd. Yusoff, Globalization and Human Resource development in the Malaysian public service. (www. parl. gc. ca)
- Moleketi, Geraldine (۲۰۱۵). MINISTER FOR PUBLIC SERVICE & ADMINISTRATION, HRD Resource Pack: Part ۳
- Nolan, carii (۲۰۱۵). Human Resource Development in SMEs: A Systematic Volume ۱۸, Issue ۱ January ۲۰۱۶ .
- Schroeder, Harold (۲۰۱۲). The Importance of Human Resource Management in Strategic Sustainability: An Art and Science Perspective, Journal of Environmental Sustainability, Volume ۲, Issue ۲.
- Selim, Jahan (۲۰۱۵). Human Development Report ۲۰۱۵ Team, HUMAN DEVELOPMENT REPORT ۲۰۱۵.
- Witek-Crabb, Anna (۲۰۱۴). Business growth versus organizational development reflected in strategic management of Polish small, medium and large enterprises, Procedia - Social and Behavioral Sciences ۱۵۰ (۲۰۱۴) ۶۶ - ۷۶.