

طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های سازمانی

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۱۲

مه‌دی مهرانیپور*

سعید صیادی**

مسعود پورکیانی***

سنجر سلاجقه****

چکیده

هدف این مطالعه طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های سازمانی در بیمه سلامت استان فارس است. این پژوهش در سه بخش به اجرا درآمده است: در بخش اول به بررسی پیشینه و بنیاد تئوریک مرتبط با ابعاد و مولفه‌های توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی می‌پردازیم؛ بخش دوم مطالعه، مبنای کیفی دارد و جهت اجرای آن از نظریه داده بنیاد بهره گرفته شده و در بخش سوم، رویکرد کمی و مدل‌سازی بر مبنای رهیافت حداقل مربعات جزئی برگزیده شده است. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند بود و در نهایت ۱۵ نفر انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شد. برای تایید و افزایش روایی، از روش‌های کثر گرایی و کنترل یادداشت‌های مصاحبه‌ها استفاده شد. در بخش کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس رهیافت حداقل مربعات جزئی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart-PLS، استفاده شده است. جامعه آماری در این بخش، ۱۵۰ نفر از مدیران و متخصصان بیمه سلامت استان فارس بودند که با استفاده از روش تمام شماری، همه آن‌ها بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها برای این بخش، پرسشنامه‌ای ساختارمند تدوین شد و برای برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق، از شاخص‌های روایی صوری، روایی محتوایی، روایی همگرا، روایی تفکیکی، و پایایی درونی بهره گرفته شد. همچنین، برای برآورد شاخص‌ها، از روش تحلیل عاملی تأییدی بر مبنای رهیافت حداقل مربعات جزئی، بهره گرفته شد. نتایج تحقیق نشان داد، مولفه‌های توسعه منابع انسانی شامل قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها، عامل رفتاری، عامل مدیریتی، عامل حمایتی، و توسعه زیرساخت‌ها و مولفه‌های ارزش‌های سازمانی شامل عدالت محوری، عامل زیربنایی، عامل مدیریتی، و عامل سیاست‌گذاری می‌باشند.

واژگان کلیدی: توسعه منابع انسانی، ارزش‌های سازمانی، بیمه سلامت، استان فارس

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت گرایش منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

** استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران. (نویسنده مسئول)

*** استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

**** استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال سیزدهم، شماره ۵۲، زمستان ۱۳۹۷، صفحه ۱۵۱-۱۳۳

مقدمه

یکی از مواردی که همه سازمان‌ها به آن توجه دارند، موضوع منابع انسانی است (حمزه و همکاران، ۲۰۱۳). در دنیای کنونی مهمترین عامل توسعه و پیشرفت، نیروی انسانی هر سازمان است (جرجیس و همکاران، ۲۰۱۴). گزارش توسعه جهانی (۱۹۹۸) برای اولین بار، سطح توسعه‌یافتگی جوامع را به اعتبار میزان نقش انسان در خلق ارزش افزوده جدید، مورد بازنگری قرار داده است. امروزه توسعه منابع انسانی هدف سازمان‌ها است و استقرار چنین توسعه‌ای در اولویت قرار دارد. در طراحی مدل‌های توسعه منابع انسانی عوامل مختلفی را می‌توان دخیل کرد که از آن جمله ارزش‌های سازمانی است. دیری است که مفهوم ارزش و ارزش‌های سازمانی وارد قلمرو سازمان و مدیریت شده است؛ در ایران نیز، این موضوع، به تدریج و همسو با ترویج مدل‌های برنامه‌ریزی استراتژیک و باز شدن پای مشاوران مقوله استراتژی به حوزه‌ی سازمان‌ها، و نیز ظهور ارزش‌ها در کنار چشم انداز و مأموریت سازمان، رخ نموده اند (علیزاده، ۱۳۹۴). ایده‌هایی نظیر مدیریت بر مبنای ارزش، که تلاش می‌کنند با تکمیل رویکرد مدیریت بر مبنای هدف، سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری کنند، بعدها مطرح شد (لاجارا و همکاران، ۲۰۱۶). ارزش‌های سازمانی مشخص می‌کنند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و بایستی کسب و کار را با رعایت آن‌ها دنبال کرد (سلطانی، ۱۳۸۹). جنسن به نقل از استاس و تاجیس معتقد است سازمان‌های امروزی برای موفقیت باید ارزش‌های منحصر به فردی داشته باشند (استاس و تاجیس، ۲۰۱۱). ارزش‌ها تعیین کننده اساسی طرز فکر و رفتار کارکنان در محل کار می‌باشند (روکیچ، ۱۹۷۳)؛ در واقع ارزش‌های سازمانی به هر مفهوم یا ایده‌ای گفته می‌شود که در سازمان دارای حرمت و احترام بالایی در نزد اعضا سازمان بوده و فلسفه، فرایندها و اهداف سازمان را شکل دهد. هدف بسیاری از سازمان‌ها، حفظ و بکارگیری ارزش‌ها در عمل و آشکار کردن آن‌ها در درون و بیرون سازمان است (گروسگر و همکاران، ۲۰۰۵). الگوهای تعالی سازمان از جمله مهمترین الگوهایی هستند که بر مبنای ارزش‌های محوری سازمان تشکیل شده‌اند. وربینن (۲۰۰۸) معتقد است تعالی سازمانی به دنبال مجموعه‌ای از ارزش‌های سازمانی نظیر صداقت، روراستی با ذی نفعان، قابلیت اعتماد، تعهد مدیریت، تلاش ایثارگرانه برای بهبود، و ... به وجود می‌آید (کیم و همکاران، ۲۰۱۰).

توسعه کارکنان، بخش مهمی از تلاش‌های سازمان برای بهبود کیفیت، ماندگار کردن کارکنان کلیدی سازمان، رویارویی با چالش‌های ناشی از رقابت جهانی و تغییرات اجتماعی و اعمال تغییرات در طراحی کار است. امروزه سازمان‌ها به افرادی نیاز دارند که بتوانند در یک جهان پیچیده و پیشرفته هوشمندانه عمل کنند (فرهنگ و همکاران، ۱۳۹۰). کارکنان توسعه یافته، با تسهیم دانش خود در بین سایر کارکنان و بخش‌های مختلف، زمینه توسعه سازمان را فراهم می‌آورند (رجبی و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از چالش‌هایی که سازمان‌های امروز با آن روبه‌رو هستند، ضعف در جاری‌سازی ارزش‌های سازمان است. تقریباً حدود ۷۰ درصد شکست مدیران ارشد اجرایی در آمریکا، نه به خاطر ضعف آن‌ها در فرموله کردن راهبرد، بلکه به دلیل موفق نشدن آن‌ها در پیاده سازی راهبردی‌هایشان بر مبنای ارزش‌های سازمان بودن است (جیب، ۲۰۰۶). با این وجود تنگنانهایی پیش روی رفتارهای مبتنی بر ارزش‌های سازمانی وجود دارد؛ از جمله: شعاری بودن ارزش‌ها، نبود درک مشترک از ارزش‌ها در بین مدیران، مشکل تبدیل ارزش‌ها به رفتارهای عملیاتی و تنگنانهایی یاد شده و بسیاری از مسائل دیگر موجب شده است که سازمان‌های امروزی کمتر به دنبال بکارگیری عملیاتی ارزش‌ها در بخش‌های مختلف سازمان باشند (سلطانی، ۱۳۸۹).

توسعه نظام بیمه سلامت ایران همانا یکی از مهمترین فرامین مورد تاکید در سیاست‌های کلی نظام، قانون برنامه پنجم توسعه و نیز یکی از اهداف اصلی سازمان بیمه سلامت ایران می‌باشد. با تشکیل این سازمان، یکی از بزرگترین اصلاحات نظام رفاه اجتماعی کشور به عهده آن گذاشته شده و زمینه تحقق اهداف بلندی چون عدالت محوری، ارتقاء سطح کیفیت در ارائه خدمات سلامت، کاهش پرداخت از جیب بیمه شدگان، رفع همپوشانی بیمه‌ای، و بسط و گسترش برنامه پزشک خانواده و نظام ارجاع در سراسر کشور فراهم شده است؛ بنا براین، سازمان بیمه سلامت ایران به عنوان یکی از مهمترین مصوبات دولت در راستای اجرای بند (ز) ماده ۳۸ قانون برنامه پنجم توسعه به ارایه خدمات درمانی یکسان به بیمه شدگان در سراسر کشور می‌پردازد. با توجه به این مقدمه، هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال است که مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزش‌های سازمانی در بیمه سلامت استان فارس (ایران) چگونه است؟

پیشینه تحقیق

حسین پور و قربانی پاچی (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای با نام تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بیانگر آن است که فرآیندهای توسعه منابع انسانی شامل آموزش کارکنان، توسعه شایستگی‌ها، تسهیم اطلاعات و توانمندسازی با تأثیر گذاری بر اثربخشی سازمانی، اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان منجر به دستیابی به اهداف سازمانی برای سازمان ورزش و جوانان می‌شود. اصغری صارم، وهمکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با نام ماتریس توسعه منابع انسانی: فهم دوسویگی عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی، چهار وضعیت سازمانی قابل پیش‌بینی را در ماتریس توسعه منابع انسانی و ویژگی‌های هر وضعیت، ارائه کرده‌اند. اکبری، حسینی و ضیایی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان توسعه منابع انسانی: مدلی برای توسعه اعضای هیات علمی در ایران نشان دادند که متغیرهای زمینه‌ای (یعنی، توسعه فردی، سازمانی، اجتماعی، آموزشی، و حرفه‌ای) اثرات مستقیم بر فرایند توسعه اعضای هیئت علمی دارد. علاوه بر این، توسعه فردی و سازمانی، اثرات مستقیم و غیر مستقیم در توسعه اعضای هیئت علمی دارند. بریمانی و نیاز آذری (۱۳۹۵) در مطالعه‌ای با عنوان ارائه مدل مدیریت بر مبنای ارزش و تأثیر آن در تعالی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی نشان دادند بین متغیرهای مدیریت بر مبنای ارزش و تعالی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد. محمدعلی زاده (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، نشان داد که کارکردهای منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای نقش مثبت معنی‌دار دارد و از بین ابعاد کارکردهای منابع انسانی، بعد خلاقیتی، بعد رفتاری، بعد شغلی و بعد فکری، تغییرات توسعه اخلاق حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کند و بعد ادراکی و بعد نگرشی تأثیر معنی‌داری بر توسعه اخلاق حرفه‌ای ندارد. کرم زاده (۱۳۹۵) در پژوهشی با نام ارائه الگویی برای استعدادیابی و مدیریت استعدادها در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها نشان داد هر شش عامل مجاری منبع‌گزینی، مشاغل نیازمند جذب نیروی مستعد، شاخص‌های شناسایی و ارزیابی استعدادها، مجاری منبع‌گزینی خارجی، شاخص‌های اندازه‌گیری استعداد، ابزارهای شناسایی و ارزیابی

استعدادهای بالقوه بر کشف استعداد تأثیر دارند. عطایی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی نشان داد، برنامه ریزی استراتژیک نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی در شرکت صنایع چینی تقدیس اثر گذار است. رجبی، حسنی و مهاجران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معناداری میان فعالیت‌های توسعه منابع انسانی با مدیریت دانش و یادگیری سازمانی وجود دارد. راستکار (۱۳۹۴) در تحقیقی با نام بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی نشان داد توسعه منابع انسانی بر تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی تأثیر دارد. محمدی (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با نام بررسی رابطه میان توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی نشان داد میان مولفه‌های توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد. مرادی (۱۳۹۴) در تحقیقی با نام بررسی ارتباط بین اقدامات مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان نشان داد بین اقدام‌های مدیریت منابع انسانی و توانمندسازی روان شناختی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد؛ هم‌چنین تسهیم اطلاعات بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی روان شناختی کارکنان دارد.

نیه وس و کوئینتانا (۲۰۱۸) در تحقیقی با نام شیوه‌های منابع انسانی و نوآوری در صنعت هتل: نقش میانجی سرمایه انسانی، نشان دادند شیوه‌های منابع انسانی از طریق تأثیر بر متغیرهای اصلی و میانجی بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. با این حال، رابطه بین شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآورانه هنوز مشخص نشده است و در مورد متغیرهایی که می‌تواند این رابطه را نشان دهد، کم است. شاک و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با نام توسعه منابع انسانی و توسعه شغلی: کجا هستیم و به کجا باید برویم، نشان دادند نتایج تحلیل داده‌ها، طی سه مرحله، کدگذاری باز، محوری و انتخابی حاکی از یازده مقوله کلی بود که در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی، مقوله کانونی، راهبرد، زمینه، شرایط مداخله‌گر و پیامدها، فرایند توسعه حرفه‌ای را توضیح می‌داد و با مهارت‌های نیازسنجی، طراحی، توسعه و ارزشیابی برنامه‌های توسعه منابع انسانی، بازاریابی برنامه‌های توسعه منابع انسانی، تحلیل هزینه-فایده، و تسهیل

یادگیری می‌توان در توسعه شغلی موفق بود. علی (۲۰۱۷) در تحقیقی با نام نیاز به توسعه مناسب سرمایه انسانی: مطالعه بخش بیمه بنگلادش با بررسی ۶۲ شرکت بیمه موجود در بنگلادش مشخص کرد که بین این شرکت‌ها رقابت ناسالم و غیر اخلاقی در جریان است که منجر به کاهش نرخ، سطح بالای هزینه‌های خرید و کسب و کار اعتباری در بیمه‌ها به جز بیمه زندگی می‌شود. در بیمه‌های عمر و زندگی نیز هزینه بالای خرید حق بیمه، سیستم بد مدیریت شرکت و حرفه‌ای نبودن نیروها و عملکرد بد، باعث رکود در توسعه انسانی گردیده است. هارل و زافریر (۲۰۱۷) در تحقیقی با نام تاثیر مدیریت توسعه منابع انسانی بر ادراکات عملکرد سازمانی و بازار شرکت آن‌ها دریافتند که علاوه بر شیوه‌های آموزش، اقدامات انتخاب کارکنان نیز به طور قابل توجهی بر عملکرد بازار درک شده تاثیر می‌گذارد.

حمیدزاده و ثانوی فرد (۲۰۱۶) در پژوهش خود به مطالعه تاثیر برندسازی کارکنان بر سهم بازار بر مبنای ارزش‌های فردی و سازمانی پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که برندسازی کارکنان تاثیر معناداری بر سهم بازار دارد. حمزه، واگاس و هارون (۲۰۱۳) در بررسی مدل‌سازی روش‌های توسعه منابع انسانی برای بهبود استانداردها در آموزش عالی نشان داد که توسعه استانداردهای منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی رشد و بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه است. محمد، بهاتی، جاریکو و زهری (۲۰۱۳) در تحقیق با عنوان اهمیت سرمایه گذاری در نیروی انسانی برای سازمان‌ها و اقتصاد، به این نتیجه رسیدند که نیروی انسانی توسعه یافته و ارزش آفرین یکی از مهم ترین مزیت‌های رقابتی برای سازمان‌ها به شمار می‌آیند و عملکرد موفق سازمان‌ها به نیروی انسانی ارزش آفرین وابسته است و سازمان‌ها برای باقی ماندن در رقابت جهانی، باید به سرمایه‌گذاری و توسعه نیروی انسانی خود توجه ویژه‌ای داشته باشند.

رایت (۲۰۱۰) مطالعه‌ای درباره اثر فناوری بر توسعه منابع انسانی انجام داد. این محقق نشان داد که فناوری اطلاعات، انگیزه کار کارکنان را کاهش می‌دهد و دیدگاه خودکار ماشینی به شغل را به همان نسبت افزایش می‌دهد. فناوری اطلاعات به طور فزاینده‌ای تمام دیدگاه‌های کاری را به صورت مجازی متاثر می‌نماید. همچنین اتوماسیون و فناوری اطلاعات باعث افزایش کارایی و کیفیت کار کارکنان می‌گردد.

سئوال‌های تحقیق عبارتند از:

۱. چه ارتباطی بین ابعاد ارزش سازمانی با توسعه منابع در سازمان بیمه سلامت وجود دارد؟
۲. مدل توسعه منابع انسانی در سازمان بیمه سلامت فارس کدام است؟
۳. اعتبار مدل توسعه منابع انسانی در سازمان بیمه سلامت فارس به چه میزان است؟

روش تحقیق

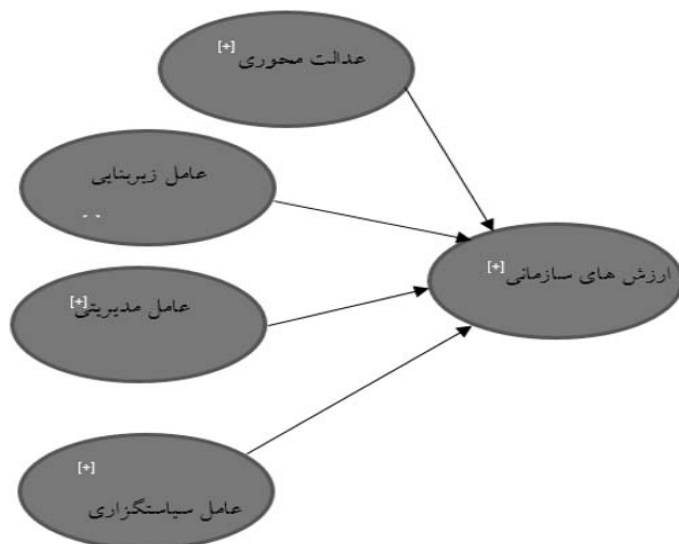
ماهیت این مطالعه به لحاظ اجرا ترکیبی است. روش تحقیق پژوهش حاضر از نظر هدف توصیفی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها و قابلیت تعمیم، پژوهش حاضر از نوع همبستگی و پیمایشی است. در نهایت رهیافت مدل‌سازی بر اساس حداقل مربعات جزئی است. در نهایت پژوهش حاضر به از نظر زمان انجام، مقطعی می‌باشد.

پژوهش حاضر در سه بخش به اجرا درآمده است: در بخش اول به بررسی پیشینه و بنیاد تئوریک مرتبط با ابعاد و مولفه‌های توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی پرداخته شده است؛ بخش دوم مطالعه، مبنای کیفی دارد و جهت اجرای آن از رهیافت داده بنیاد بهره گرفته شده است؛ و در بخش سوم، رویکرد کمی و مدل‌سازی بر مبنای رهیافت حداقل مربعات جزئی برگزیده شده است. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند بود و تا رسیدن اطلاعات به حد اشباع نظری، نمونه‌گیری ادامه یافت که در نهایت ۱۵ نفر انتخاب و مورد مصاحبه قرار گرفتند. در این راستا، کار جمع‌آوری داده‌ها با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با مدیران و کارشناسان متخصص حوزه بیمه سلامت استان فارس آغاز شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی بهره گرفته شد. برای تایید و افزایش روایی، از روش‌های کثرتگرایی و کنترل برای تایید یادداشت‌های مصاحبه‌ها و همچنین مصاحبه شونده‌گان استفاده شد. در بخش کمی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بر اساس رهیافت حداقل مربعات جزئی و با بهره‌گیری از نرم‌افزار Smart-PLS، استفاده شده است؛ جامعه آماری در این بخش، ۱۵۰ نفر از مدیران و متخصصان بیمه سلامت استان فارس بودند که با استفاده از روش تمام شماری، همه آن‌ها بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها برای این

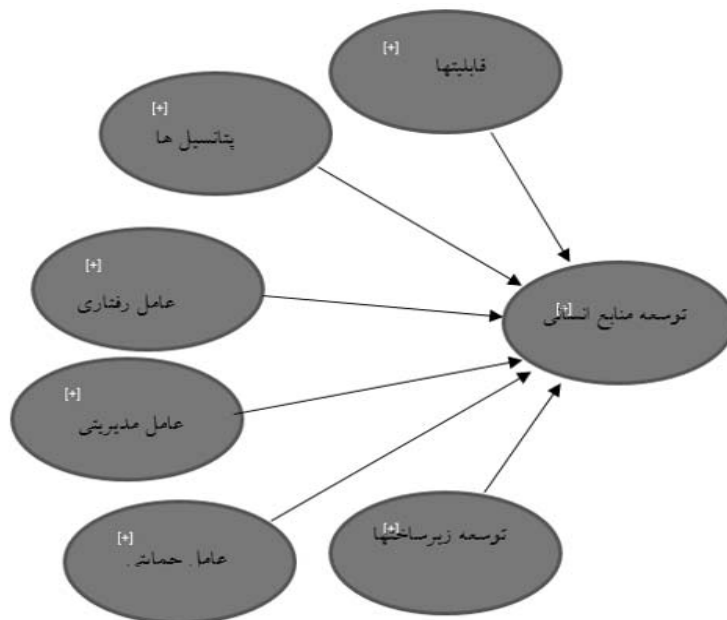
بخش، پرسشنامه‌ای ساختارمند تدوین شد. برای برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق از شاخص‌های روایی ظاهری، روایی محتوایی، روایی همگرا، روایی تفکیکی، و پایایی درونی بهره گرفته شد. همچنین، برای برآورد شاخص‌ها، از روش تحلیل عاملی تأییدی بر مبنای رهیافت حداقل مربعات جزئی، بهره گرفته شد.

یافته‌های تحقیق

استفاده از تئوری داده بنیاد با هدف بررسی ابعاد و شاخص‌های توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی انجام شد و پس از انجام مصاحبه‌ها، جملات و مفاهیم مرتبط با تحقیق استخراج شدند و در نتیجه ۵۸ مفهوم حاصل شد. این مرحله از تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه بنیانی تحت عنوان کدگذاری باز نامیده می‌شود. پس از مرور مفاهیم استخراج شده و حذف موارد مشابه نهایتاً ۴۳ مفهوم بدست آمد. پس از مرور مفاهیم استخراج شده و حذف موارد مشابه، نهایتاً ۲۴ مفهوم بدست آمد. در قدم بعدی، کدگذاری محوری صورت گرفت که بر اساس آن می‌باید کار طبقه‌بندی مفاهیم انجام می‌گرفت. در قسمت توسعه منابع انسانی شش زیرطبقه شناسایی شده اند و در قسمت ارزش‌های سازمانی نیز چهار زیرطبقه شناسایی شدند. با توأم کردن طبقات و زیر طبقات و افزودن علایم به آن‌ها نمودارهایی کلی و با جزییات از توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی آورده می‌شود (نمودار ۱ و ۲) که به نوعی می‌توان آن را کدگذاری انتخابی در رهیافت تئوری داده بنیاد نامید. زیرا نوعی چارچوب از توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی محسوب می‌شوند.



نمودار ۱. چارچوب کلی ارزش‌های سازمانی



نمودار ۲. چارچوب کلی توسعه منابع انسانی

– ارزیابی روایی همگرا و روایی تفکیکی

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تایید روایی و پایایی، مدل انعکاسی در نرم افزار Smart-PLS طراحی شد. در این مدل تأثیر عوامل عدالت محوری، عامل زیربنایی، عامل مدیریتی، و عامل سیاست‌گذاری بر ارزش‌های سازمانی نیز در قالب مدل مورد ارزیابی قرار گرفت.

جهت برآورد شاخص‌های این مرحله، الگوریتم حداقل مربعات جزئی به اجرا درآمد. پس از اجرای مدل، نتایج حاصل برای روایی همگرا که شامل روایی ترکیبی، AVE و بارهای عاملی سازه‌ها است، مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت.

پس از تایید روایی همگرا، نوبت به بررسی مقادیر روایی تفکیکی سازه‌ها می‌رسد. روایی تفکیکی از طریق ارزیابی ماتریس همبستگی ارائه شده پس از اجرای مدل، مورد بررسی قرار گرفت. مقادیر روی ماتریس نشان دهنده‌ی مجذور ریشه AVE هستند و سایر مقادیر میزان همبستگی بین سازه‌ها را نشان می‌دهند. بر اساس (جدول ۱) به دلیل این که مقادیر همبستگی همگی کوچکتر از مجذور ریشه AVE می‌باشند، روایی تفکیکی سازه‌ها مورد تایید قرار می‌گیرد.

جدول ۱ روایی تفکیکی سازه‌های ارزش‌های سازمانی

ارزش‌های سازمانی	سیاست‌گذاری	مدیریتی	زیربنایی	عدالت محوری	متغ. یر
				۰,۸۵۷	عدالت محوری
			۰,۸۴۱	۰,۶۷۴	زیربنایی
		۰,۷۵۸	۰,۴۶۳	۰,۳۸۷	مدیریتی
	۰,۸۲۱	۰,۷۳۱	۰,۴۷۱	۰,۴۲۳	سیاست‌گذاری
۰,۷۹۱	۰,۷۵۸	۰,۵۴۲	۰,۶۱۴	۰,۵۲۱	ارزش‌های سازمانی

ارزیابی اثرات بین سازه‌های ارزش‌های سازمانی

جهت بررسی معنی داری ضرایب مسیر از تکنیک بوت استرپینگ استفاده شد که نتایج در قالب (جدول ۲) آورده شده است.

جدول ۲. ضرایب مسیر و مقادیر t برای سلامت سازمانی

سطح معنی داری	T-value	خطای استاندارد	فرضیه
۰,۰۰۵	۲,۸۱۵	۰,۱۵۷	عدالت محوری - زیربنایی
۰,۵۵۰	۰,۵۷۹	۰,۲۶۵	ارزش‌های سازمانی - زیربنایی
۰,۰۰۰	۵,۵۸۳	۰,۱۱۸	زیربنایی - مدیریتی
۰,۹۶۲	۰,۰۴۵	۰,۲۷۸	ارزش‌های سازمانی - مدیریتی
۰,۰۵۱	۱,۷۶۱	۰,۲۴۱	ارزش‌های سازمانی - عدالت محوری
۰,۰۴۲	۱,۶۲۵	۰,۲۳۱	ارزش‌های سازمانی - سیاست‌گذاری

همان‌گونه که از نتایج جدول ۲ بر می‌آید، از بین چهار شاخص، عامل عدالت محوری اثر معنی داری (در سطح ۱۰ درصد) بر ارزش‌های سازمانی دارد. از سوی دیگر، عامل زیربنایی تأثیر معنی داری بر عامل عدالت محوری دارد که از این طریق می‌تواند تأثیر مستقیم بر ارزش‌های سازمانی داشته باشد. ضمن اینکه، عامل مدیریتی نیز تأثیر معنی‌داری بر عامل زیربنایی داشته است.

بررسی تأثیر عوامل قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها، عامل رفتاری، عامل مدیریتی، عامل حمایتی، توسعه زیرساخت‌ها بر توسعه منابع انسانی

جهت بررسی اهمیت و تأثیر شاخص‌های ارزش‌های سازمانی بر شاخص‌های توسعه منابع انسانی از رهیافت حداقل مربعات جزئی استفاده شد. براساس این رهیافت مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری جهت سنجش پایایی و روایی متغیرهای تحقیق، روابط بین سازه‌های درون‌زا و برون‌زا و معنی‌داری اثرات مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

- ارزیابی روایی همگرا و روایی تفکیکی

جهت برآورد شاخص‌های این مرحله، الگوریتم حداقل مربعات جزئی به اجرا درآمد. پس از اجرای مدل، نتایج حاصل برای روایی همگرا که شامل روایی ترکیبی، AVE و بارهای عاملی سازه‌ها است مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت (نمودار پیوست).

بر اساس نتایج، سازه‌های موجود در مدل، مقادیر قابل قبولی از پارمترها را نشان دادند. به گونه‌ای که در آن بارهای عاملی مقادیری بالاتر از ۰,۵، مقادیر AVE بالاتر از ۰,۵، و مقادیر مربوط به روایی ترکیبی نیز بالاتر از ۰,۷ (جدول پیوست) است. با توجه به این که مقادیر همبستگی همگی کوچکتر از مجذور ریشه AVE می‌باشند، روایی تفکیکی سازه‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

ارزیابی اثرات بین سازه‌های مدل توسعه منابع انسانی

جهت بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از تکنیک بوت استرپینگ استفاده شد که نتایج در قالب (جدول ۳) آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب مسیر و مقادیر t برای مدل توسعه منابع انسانی

سطح معنی‌داری	T-value	خطای استاندارد	فرضیه
۰,۴۷۱	۰,۶۵۷	۰,۲۴۳	توسعه منابع انسانی - پتانسیل‌ها
۰,۹۵۲	۰,۰۲۴	۰,۲۲۸	توسعه منابع انسانی - قابلیت‌ها
۰,۰۱۷	۲,۳۱۴	۰,۱۶۴	توسعه منابع انسانی - توسعه زیرساخت‌ها
۰,۰۰۸	۲,۶۶۵	۰,۲۳۱	عامل حمایتی - توسعه منابع انسانی
۰,۰۰۴	۳,۵۴۶	۰,۱۶۹	عامل مدیریتی - توسعه منابع انسانی
۰,۰۰۱	۳,۴۲۴	۰,۲۴۱	عامل رفتاری - توسعه منابع انسانی

تدوین الگوی توسعه منابع انسانی با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های سازمانی

- ارزیابی روایی همگرا و روایی تفکیکی

برای ارزیابی مدل اندازه‌گیری و تایید روایی و پایایی، مدل انعکاسی در نرم افزار Smart-PLS طراحی شد. در این مدل اثرات مستقیم و غیرمستقیم شاخص‌ها نیز در قالب مدل مورد ارزیابی قرار گرفت. جهت برآورد شاخص‌های این مرحله، الگوریتم حداقل مربعات جزئی به اجرا درآمد. پس از اجرای مدل، نتایج حاصل برای روایی همگرا که شامل

روایی ترکیبی، AVE و بارهای عاملی سازه‌ها است مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. بر اساس نتایج، سازه‌های موجود در مدل، مقادیر قابل قبولی از پارمترها را نشان دادند. مقادیر همبستگی نیز چون همگی کوچکتر از مجذور ریشه AVE بودند، روایی تفکیکی سازه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند.

ارزیابی اثرات بین سازه‌های الگوی توسعه منابع انسانی با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های سازمانی

بیشترین درصد تبیین مربوط به عامل حمایتی (ضریب مسیر=۰,۴۳۲) و رفتاری (ضریب مسیر=۰,۳۷۵) است؛ یعنی این دو شاخص تاثیر بالاتری دارند. جهت بررسی معنی‌داری ضرایب مسیر از تکنیک بوت استرپینگ استفاده شد

جدول (۴) ضرایب مسیر و مقادیر t را برای الگوی توسعه منابع انسانی نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب مسیر و مقادیر t برای الگوی توسعه منابع انسانی با توجه به ابعاد و مؤلفه‌های ارزش‌های سازمانی

فرضیه	خطای استاندارد	T-value	سطح معنی‌داری
توسعه منابع انسانی - پتانسیل‌ها	۰,۱۷۵	۴	۰,۰۳۵
ارزش‌های سازمانی - عامل حمایتی	۰,۲۵۹	۰,۶۷۹	۰,۰۰۱
توسعه منابع انسانی - قابلیت‌ها	۰,۱۶۹	۲,۰۷۵	۰,۰۲۶
توسعه منابع انسانی - توسعه زیرساخت‌ها	۰,۱۴۸	۰,۴۵۶	۰,۰۴۴
ارزش‌های سازمانی - عامل مدیریتی	۰,۲۰۶	۰,۰۲۳	۰,۰۰۳
ارزش‌های سازمانی - عامل رفتاری	۰,۱۵۴	۲,۳۵۷	۰,۰۲۵
ارزش‌های سازمانی - قابلیت‌ها	۰,۱۷۱	۲,۲۲۱	۰,۰۰۲
عامل حمایتی - توسعه منابع انسانی	۰,۱۳۴	۱,۴۵۸	۰,۰۰۵
عامل مدیریتی - توسعه منابع انسانی	۰,۱۸۵	۰,۶۳۰	۰,۰۰۱
عامل رفتاری - توسعه منابع انسانی	۰,۱۲۶	۰,۲۷۴	۰,۰۰۱
ارزش‌های سازمانی - توسعه زیرساخت‌ها	۰,۱۳۱	۰,۴۳۱	۰,۰۰۴
ارزش‌های سازمانی - پتانسیل‌ها	۰,۱۳۶	۰,۳۴۱	۰,۰۰۵

در نهایت برای محاسبه شاخص برازش مدل از فرمول شاخص GoF استفاده شد. بر اساس این فرمول، شاخص برازش الگوی جامع اثربخشی ۰,۴۶ است که بنابر عقیده Akter et al(2011) در حد بسیار مناسبی است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که مدل دارای برازش و قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بسیار خوبی است.

فرمول محاسبه شاخص برازش مدل:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

بحث و نتیجه گیری

جهت شناسایی و تعیین ابعاد و مولفه‌های توسعه منابع انسانی و ارزش‌های سازمانی، براساس دلایل شناسایی شده، از رهیافت تئوری داده بنیاد بهره گرفته شد. نتایج این بخش در ارتباط با توسعه منابع انسانی شامل قابلیت‌ها، پتانسیل‌ها، عامل رفتاری، عامل مدیریتی، عامل حمایتی، و توسعه زیرساخت‌ها و در ارتباط با ارزش‌های سازمانی شامل عدالت محوری، عامل زیربنایی، عامل مدیریتی، و عامل سیاست‌گذاری می‌باشد.

جهت تدوین پرسشنامه، متغیر ارزش‌های سازمانی شامل زیربخش‌های عدالت محوری (شامل ۵ گویه)، زیربنایی (شامل ۸ گویه)، مدیریتی (شامل ۴ گویه)، و در ارتباط با سیاست‌گذاری (شامل ۷ گویه)، متغیر توسعه منابع انسانی شامل زیربخش‌های توسعه زیرساخت‌ها (متشکل از ۷ گویه)، عامل حمایتی (متشکل از ۱۰ گویه)، عامل مدیریتی (متشکل از ۵ گویه)، عامل رفتاری (متشکل از ۸ گویه‌ها)، پتانسیل‌ها (شامل ۴ گویه)، و قابلیت‌ها (شامل ۶ گویه) در نظر گرفته شد.

جهت برآورد و تأیید پایایی و روایی ابزار تحقیق از شاخص‌های روایی ظاهری، روایی محتوایی، روایی همگرا، روایی تفکیکی، و پایایی درونی بهره گرفته شد. روایی ظاهری و روایی محتوایی ابزار تحقیق از طریق دریافت نقطه نظرات اساتید راهنما و مشاور، در چند نوبت، و انجام اصلاحات لازم مورد تأیید قرار گرفت. اما جهت برآورد سایر شاخص‌های مذکور، آزمون مقدماتی از طریق تکمیل ۳۰ پرسشنامه به عمل آمد. سپس برای هر بخش از سوالات پرسشنامه بطور مجزا مقادیر مربوط به شاخص‌ها برآورد گردید. جهت برآورد شاخص‌ها پس از تکمیل پرسشنامه‌های آزمون مقدماتی از روش

تحلیل عاملی تأییدی بر مبنای رهیافت حداقل مربعات جزئی، بهره گرفته شد و موارد مورد تأیید قرار گرفت. جهت بررسی اهمیت و تأثیر عوامل عدالت محوری، عامل زیربنایی، عامل مدیریتی، عامل سیاست‌گذاری بر ارزش‌های سازمانی و از سوی دیگر جهت بررسی اهمیت و تأثیر عوامل قابلیت‌ها، پتانسیل‌ها، عامل رفتاری، عامل مدیریتی، عامل حمایتی، توسعه زیرساخت‌ها بر توسعه منابع انسانی از رهیافت حداقل مربعات جزئی استفاده شد. بر اساس این رهیافت، مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری جهت سنجش پایایی و روایی متغیرهای تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت. روایی همگرا و روایی تفکیکی برای ارزیابی مدل بیرونی استفاده شد. مدل درونی (مدل ساختاری) جهت سنجش روابط بین سازه‌ها درون‌زا و برون‌زا ارزیابی گردید. در نهایت جهت تعیین معنی‌داری اثرات از تکنیک بوت استرپینگ و t -value بهره گرفته شد. روایی تفکیکی از طریق ارزیابی ماتریس همبستگی ارائه شده پس از اجرای مدل، مورد بررسی قرار گرفت و مورد تأیید واقع شد.

در راستای تأیید و یا غیرهمسو بودن نتایج پژوهش لازم به ذکر است که در پژوهش آلپورت (۱۹۸۷)، فقیهی پور و حقگو، (۱۳۹۵)، اکبری و همکاران (۱۳۹۵)، حبیبی و همکاران (۱۳۹۳)، کریشنان (۲۰۰۵)، هولدن و گریگز (۲۰۱۰)، صارم و همکاران (۱۳۹۶) با نتیجه پژوهش حاضر در یک راستا می‌باشد.

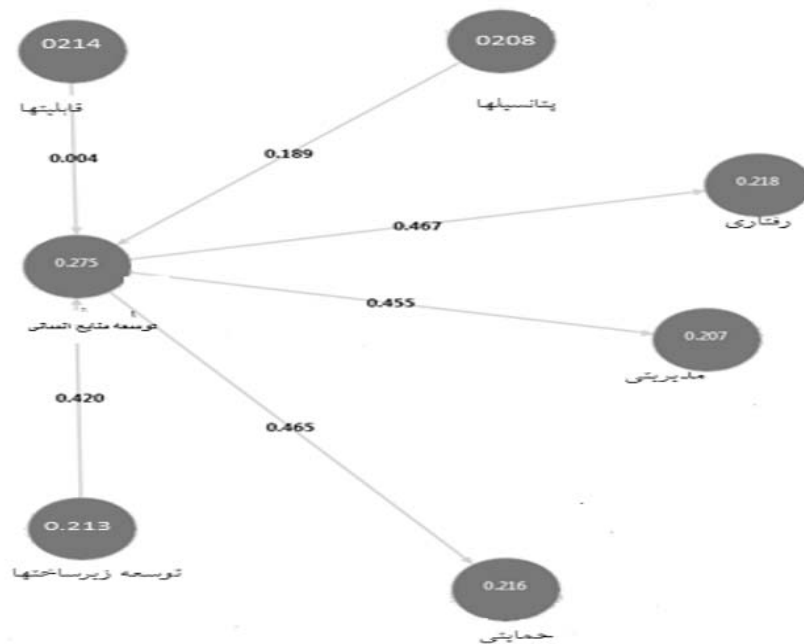
منابع

- اصغری صارم، علی؛ دانایی فرد، حسن؛ قلی پور، آرین؛ فانی، علی اصغر؛ (۱۳۹۶). ماتریس توسعه منابع انسانی فهم دوسویگی عاملیت و ساختار در توسعه منابع انسانی. مدیریت دولتی، دوره نهم، شماره ۱، صص ۱۶۸-۱۳۷
- اکبری، مرتضی؛ حسینی، سید محمود؛ حجازی، سیدیوسف؛ رضوانفر، احمد (۱۳۹۲). اعتبارسنجی مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی: مطالعه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران، دوره ۴۴، شماره ۴، صص ۶۴۴-۶۲۹
- بریمانی، ابوالقاسم؛ نیاز آذری، کیومرث (۱۳۹۵). ارائه مدل مدیریت بر مبنای ارزش و تاثیر آن در تعالی سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال ۲۷، شماره ۱۰۶
- حسین پور، داود؛ قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. پژوهش‌های مدیریت راهبردی. شماره ۶۵، صص ۷۵-۴۵

- راستکار، محمدرضا (۱۳۹۴). بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تحول سازمانی و خلق مزیت رقابتی (مطالعه موردی صنایع داروسازی استان آذربایجان شرقی). پایان نامه کارشناسی ارشد سلطانی، ایرج (۱۳۸۹). نقش تکنولوژی اطلاعات در توسعه منابع انسانی. همایش نقش فناوری اطلاعات در اشتغال
- عطایی، علی (۱۳۹۵). بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه شرکت صنایع چینی تقدیس). پایان نامه کارشناسی ارشد.
- کرم زاده، مصطفی (۱۳۹۵). ارائه الگویی برای استعدادیابی و مدیریت استعدادها در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها (مطالعه موردی سازمان صنعت معدن و تجارت استان خوزستان). پایان نامه کارشناسی ارشد.
- محمدعلی زاده، علی حسین. (۱۳۹۵). نقش کارکردهای توسعه منابع انسانی در توسعه اخلاق حرفه‌ای کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد
- محمدی، حسن (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی در جمعیت هلال احمر (مورد مطالعه: استان سمنان). پایان نامه کارشناسی ارشد.
- Ali, K. M. (2017) *Need for Appropriate Human Capital Development: A study of Bangladesh Insurance sector.*
- Akter, S. (2010). Dimensions of human development. *World development*, 30(2), 181-205.
- Georgios Aspridis, Vasiliki Kazantzi, Labros Sdrolas, Nikolaos Mplanas (2014). *Productivity Enhancement Options in the Years of the Economic Crisis: Original Research Article.* Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 148, 25 August 2014, Pages 516-523
- Gibb, J. W. (2006). *Internal consulting for HRD professionals: Tools, techniques, and strategies for improving organizational performance.* Irwin Professional Publishing.
- Hamza, A. M. (2013). *Crisis management & human resources management: a kidnapping case based on the company VERGNET.*
- Hamidzadeh, A., & Fard, R. S. (2016). Effect of employee branding on market share based on individual and organizational values (Studied in: Mellat Bank). *Iranian Journal of Management Studies*, 9(3), 505.
- Harel, G. H., & Tzafrir, S. S. (2017). The effect of human resource development practices on the perceptions of organizational and market performance of the firm. *Human resource management*, 38(3), 185-199.
- Kim, K. (2010). *A Study of Type A/B Personality and Values of Academic and Management Engineers: A Health Perspective for Organizations.* Health Psychology, 1, 163.

- Lajara, B. M., Lillo, F. G., & Sempere, V. S. (2016). *Human resources management in the formulation and implementation of strategic alliances*. *Human Systems Management*, 21(3), 205-215.
- Mohammed, J., Bhatti, M. K., Jariko, G. A., & Zehri, A. W. (2013). *Importance of human resource investment for organizations and economy: A critical analysis*. *Journal of Managerial Sciences* Volume VII Number, 1, 128.
- Nieves, J., & Quintana, A. (2018). Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*, 18(1), 72-83.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Shak, T. (2018). A Study of Health Insurance Business in India. *Journal of Commerce and Trade*, 11(1), 85-90.
- Stearns, P., Baker, C., & Thijs, J. (2011). Stokes, P., Baker, C. and Lichy, J. (2016) The Role of embedded individual values, belief and attitudes and spiritual capital in shaping everyday postsecular organizational culture. *European Management Review*, 13 (1), pp. 37-51.
- Verbeeten, M., & Ahteela, R. (2008). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34(8), 869-888.
- Wright, C. (2010). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientations. *International Journal of Hospitality Management*, 25(4), 699-715.

پیوست شماره ۱



بارهای عاملی و ضرایب مسیر در مدل انعکاسی

Designing a Human Resources Development Model based on Organizational Values

Mehdi Mehranpoor; saeed sayadi; masoud pourkiani & Sanjar Salajegheh

Abstract

This paper aimed at designing a human resources development model based on organizational values in the Health Insurance Company of Fars Province (Iran). The study was conducted in three parts: first investigates the literature and theoretical foundations related to the aspects and indicators of HRD and organizational values. The second part is laid on a qualitative foundation and takes advantage of grounded theory. The third part adopts a quantitative approach to design modeling based on partial least squares. We used a purposive sampling method in the qualitative part where 15 individuals were eventually selected and interviewed. Statistical population in quantitative part was comprised of 150 managers and experts in Health Insurance companies in Fars Province. To estimate and verify the reliability and validity of the study instrument, we made use of face validity, content validity, convergent validity, discriminant validity and internal consistency. Moreover, confirmatory factor analysis based on partial least squares was utilized to estimate the foresaid indices. The study results indicated that the HRD indicators are competencies, potentials, behavioral factors, managerial factors, supportive factors and infrastructural development; the organizational values' indicators were also found to be justice-orientation, fundamental factors, managerial factors and policy-making factors.

Keywords: Human resources development, organizational values, health insurance, Fars Province