

پیش بینی توسعه سرمایه انسانی بر اساس چابکی سازمانی و مدیریت کیفیت

فراگیر

پریسا عبادی شعار ۱، سمیرا جادی ۲، محسن زنگنه ۳،

۱ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه و مالی عمومی، شهرداری همدان parisa.ebadishoar@gmail.com

۲ کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه و مالی عمومی، شهرداری همدان samirajadi1986@gmail.com

۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش بودجه و مالی عمومی، شهرداری همدان Mohsen.zanghene@gmail.com

چکیده - هدف اصلی از پژوهش حاضر، پیش بینی توسعه سرمایه انسانی بر اساس چابکی سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر بود. روش پژوهش از نظر اهداف، کاربردی، از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده، کمی و از نظر نوع مطالعه همبستگی می باشد. جامعه آماری تمامی کارکنان اداره کل هواشناسی استان همدان (۲۱۷ نفر) بود. نمونه‌های پژوهش نیز با بهره‌گیری از جدول مورگان ۱۴۸ نفر بود. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نیز به روش تصادفی ساده بود. به منظور جمع‌آوری داده‌های حاصل از پژوهش حاضر از سه پرسشنامه توسعه سرمایه انسانی مقیمی و رمضان (۱۳۹۲)، پرسشنامه چابکی سازمانی ۳۲ سؤالی اسپایتزر (۲۰۰۷) و پرسشنامه مدیریت کیفیت فراگیر وانگ و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری *spss* نسخه ۲۲ و روش آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد که توسعه سرمایه انسانی بر اساس چابکی سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر قابل پیش بینی است.

کلید واژه- توسعه سرمایه انسانی، چابکی سازمانی، مدیریت کیفیت فراگیر

۱- مقدمه

مدیران هر یک از این ابعاد را بررسی و برای هر کدام از این ابعاد برنامه ریزی نمایند [۳]. در حقیقت یکی از اهداف راهبردی مدیران سازمان، مدیریت استراتژیک است [۴]. به عبارتی دیگر کارآیی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. هر قدر که سازمان‌ها، بزرگتر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود [۵].

در عصر حاضر، رویکرد نوین و راهبردی به منابع انسانی ایجاد می‌کند که نیروهای انسانی سازمان، مهم‌ترین مشتریان تلقی شوند تا با تدوین راهبردهای صحیح برای منابع انسانی، زمینه نیل به اهداف سازمان، مدیریت و کارکنان تضمین گردد. گستره دگرگونی‌های محیط به‌ویژه در زمینه علم و فناوری، موفقیت سازمان‌ها را بیش از هر چیز به قابلیت‌های منابع انسانی آن‌ها متکی ساخته است [۱]. سازمان‌ها به‌وضوح متشکل از چیزی بیش از نمودارهای سازمانی هستند. موجودیت آن‌ها براساس منابع متعددی همچون منابع انسانی، مالی، مادی و اطلاعاتی و دانش شکل می‌گیرد [۶].

منابع انسانی به‌عنوان نبض حیاتی هر سازمانی تلقی می‌شوند [۷]. باتوجه به سیر جوامع بشری از مرحله سنتی به صنعتی و حتی به مرحله فراصنعتی و همچنین روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف

سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه هدف‌های گوناگون تاسیس و سازماندهی می‌شوند [۱] و برای مقابله با تهدیدات محیطی و آسیب‌های سازمانی، و استفاده از فرصت‌ها می‌بایست ظرفیت‌ها و توانمندی‌های درونی خود را بشناسند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت خود بپردازند. در این راستا به منظور اولویت بندی، برنامه ریزی و تصمیم‌گیری در حل مشکلات سازمانی، مدیران و گردانندگان سازمان به شناسایی وضع موجود به‌ویژه مشکلات می‌پردازند [۲]. شواهد و مدارک موجود، بیانگر وجود مشکلات سازمانی متعدد در سازمان‌های مختلف می‌باشد. بدون شک وجود این مشکلات سبب کاهش اثر بخشی، کارآیی و سرانجام بهره‌وری سازمانی می‌شود. بررسی‌های بعمل آمده (اجرای برنامه‌های هفت‌گانه تحول اداری) در مورد نظام اداری ایران نشان می‌دهد که بهره‌وری در سازمان‌های و شرکت‌های مختلف کشور، علیرغم ورود تکنولوژی پیشرفته، روند کاهشی داشته است. واقعیت آن است که یک شرکت یا سازمان، ابعاد متفاوتی از قبیل اهداف، ساختار، نیروی انسانی، تکنولوژی و محیط دارد و برای شناخت مشکلات سازمانی باید،