مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی، شماره ۱۴ ، زمستان ۱۳۹۷جلد۳، ص ۱۱۲-۱۰۶
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت ومطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۴ / زمستان ۱۳۹۷ / ص ۱۱۲-۱۰۶

بررسی تاثیر توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تهران

نعیمه تذکری[۱] ، محمد فیضی[۲]

[۱] دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی ، واحد اردبیل ، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل ، ایران.
[۲] استادیار ، گروه مدیریت دولتی ، واحد اردبیل ، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل ، ایران.

نام نویسنده مسئول:

نعیمه تذکری

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان تامین اجتماعی تهران می‌باشد. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی و از لحاظ روش انجام تحقیق توصیفی- همبستگی می‌باشند. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان تامین اجتماعی تهران می‌باشند که تعداد آنها برابر ۴۲۰۰ نفر می باشد. روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است. که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۳۵۱ بدست آمده است. برای سنجش متغیرهای توسعه فردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی از پرسشنامه استاندارد و طیف لیکرت استفاده شده است. آزمون‌های روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها انجام گرفته‌اند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و با آزمون رگرسیون چندگانه انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که از ابعاد توسعه فردی منابع انسانی به غیر از بعد انگیزه یادگیری ، ابعاد خود کارآمدی، عزت نفس و انگیزش از طریق انتظارات بر عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان تامین اجتماعی تهران تاثیرمثبت معنی داری دارد.

واژگان کلیدی: توسعه فردی منابع انسانی، عملکرد سازمانی، موفقیت شغلی، سازمان تامین اجتماعی تهران.

مقدمه:

با توجه به فضای رقابتی محیط کسب و کار، دسترسی به منابع مناسب، بدیهی ترین عامل موفقیت سازمان ها قلمداد می شود. در این میان منابع انسانی تنها منبعی است که متمایزتر از سایر منابع بوده و ویژگی های منفی منابع دیگر مانند فناپذیری، قابلیت تقلید و غیره را ندارد (خائف الهی، روحانی و نیری، ۱۳۹۶). منابع انسانی به عنوان زیربنا، بستر و زمینه ساز توسعه ملی و بومی از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است (براون و لاتم[1]، ۲۰۱۸؛ ناصحی فر و عسگری ماسوله، ۱۳۹۶) . فعالیت توسعه منابع انسانی شامل طراحی و ارائه آموزش، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی می باشد (اسنل، موریس و بوهلندر، ۲۰۱۵).

توسعه منابع انسانی می تواند در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی صورت بگیرد. در سطح فردی، عموما بر جنبه های انسانی توسعه منابع انسانی تأکید می شود. این سطح بر تحلیل مفاهیمی مانند خودکارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات می پردازد (تونکه نژاد و داوری، ۱۳۸۸).

عملکرد سازمانی شاخصی است که چگونگی تحقق اهداف یک سازمان یا موسسه را اندازه گیری می نماید(هو[2]، ۲۰۱۳). عملکرد سازمانی عبارت است از وسیله کسب نتایج بهتر از سازمان تیم ها وافراد از طریق درک استانداردها واهداف معین ومبتنی براین پیشنهاد ساده است که وقتی افرادازآنچه از آنها انتظار می رود را بدانند و درک کنند و برای تامین آن انتظارات مشارکت کنند؛ به منظور تامین آن تلاش خواهند نمود (آرامسترانگ، نقل از والمحمدی و فیروزه، ۱۳۸۹). عملکرد را می‌توان به عنوان نتایج کسب شده در نظر گرفت. از لحاظ فردی، عملکرد به سوابق موفقیت های یک شخص اشاره دارد. عملکرد عبارت از آن چیزی است که شخص به عنوان سابقه از خود به جای می گذارد و صرف نظر از هدف به وجود می‌آید. اگر عملکرد هم براساس رفتار و هم براساس نتایج تعریف شود در آن صورت می‌توان به دیدگاه جامع‌تری درباره آن دست یافت. عملکرد هم به معنای رفتار و هم به معنای نتایج است. رفتارها ناشی از فرد هستند و عملکرد را از حالت ذهنی به حالت عملی تبدیل می‌کنند (آرمسترانگ[3]، به نقل از والمحمدی و فیروزه، ۱۳۸۹).

عملکرد سازمانی به چگونگی انجام مأموریت ها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود (ابوالفضلی، سالار و زنوزی، ۱۳۹۶). عملکرد سازمانی عبارت است از دست یابی به اهداف سازمانی واجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت هایی که سازمان به عهده دارد (شین و کنراد، ۲۰۱۷). با توجه به پیشینه تحقیقات انجام شده عملکرد سازمانی می‌تواند از متغیرهای زیادی متاثر باشد که یکی از این متغیرها توسعه فردی منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی به مفهوم تولید فکر و ایده توسط کارکنان سازمان است و مفهوم جدید آن ایجاب می‌کند کارکنان به کیفیت‌ها و مهارت‌هایی مجهز شوند که با دلسوزی و تعهد کامل توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمان قرار دهند و به‌طور دائم برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی پدیدآورند. در مفهوم توسعه منابع انسانی، هدف، ایجاد مهارت‌هایی است که فرد بتواند خود را برای احراز مشاغل بالاتر و یا مسئولیت سنگین‌تر آماده کند، بنابراین برنامه‌های آموزشی توسعه منابع انسانی به‌منظور رشد افراد بدون ارتباط با مشاغل جاری یا آتی سازمان است (سلطانی، ۱۳۸۲).

نیروی انسانی، امروزه به‌عنوان یک سرمایه مطرح می‌شود که قدرت بازتولید دارد. در حقیقت کیفیت یا قدرت مولد کار انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و درحال‌توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می‌شود. عمده‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، منابع انسانی آن است. جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به‌طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش دهند و همراه تقویت دانش و معرفت و مهارت‌های فنی لازم، افرادی پرکار و معتقد و مؤمن بسازد(میر سپاسی،۱۳۷۸).

میزان رشد فزاینده جمعیت، توسعه و پیشرفت سریع و روزافزون تکنولوژی، تنوع مناسبات تولیدی و گسترش بی‌سابقه دامنه امور جوامع، پرورش و تأمین نیروی انسانی متخصص و متناسب با درجات توسعه کشورها ایجاب می‌کند. در هر جامعه‌ای مرتبه و جایگاه توسعه اقتصادی و اجتماعی بیش ازآنچه به منابع مادی و امکانات عملی آن مربوط باشد، به مجموعه نیروی انسانی متخصص و آزموده، متکی است. به‌هرحال کشورهای درحال‌توسعه با در نظر گرفتن سیستم آموزشی و تحقیقاتی مطلوب می‌توانند به شیوه‌ای مناسب از مهارت‌ها و دانش در جهت نیل به اهداف توسعه و خصوصاً تأمین نیروی انسانی موردنیاز فعالیت‌های تحقیق و توسعه دست یابند(کولکویت و همکاران، ۲۰۱۴).

توسعه فردی منابع انسانی می‌تواند بر موفقیت شغلی کارکنان نیز تاثیر بگذارد یکی از عواملی که می‌تواند منجر به توسعه در شغل باشد، موفقیت شغلی است. مدیریت موفقیت شغلی سازمانی به فعالیتهایی گفته می‌شود که سازمان برای اداره مسیر موفقیت شغلی کارکنانش عهده دار می‌شود که خود مشتمل بر دامنه وسیعی از برنامه ها و مداخلاتی است که بر مقایسه نیازهای مسیر پیشرفت شغلی افراد و سازمان

---

[1] Brown, T. C., & Latham

2-Hou

3 - Armestrong

متمرکز است و ممکن است در قالب فعالیتهای کاملا رسمی یا نیمه رسمی شامل دوره‌های آموزش، مراکز ارزیابی برای هدایت و مشاوره مسیر پیشرفت شغلی باشد (سلمانپور، ۱۳۹۴).

موفقیت مسیر شغلی ، مفهومی است که حاصل ارزیابی فرد از وضعیت کنونی و ایده آل در زمینه اشتغال میباشد. موفق بودن یا نبودن بستگی به برآورد نسبی از ایده آلها دارد (صالحی، باغبان و عابدی، 1393ایشاک؛ 2015).به اعتقاد بسیاری از شاغلین وکارکنان سازمانها دستیابی به ثروت و شهرت، موفقیت محسوب میشود اما در ادبیات شغلی وحرفه ای، موفقیت شامل ابعاد درونی و بیرونی است (اسپورک، کلر و هیرچی، 2016).بخش قابل مشاهده شغل مانند حقوق، ارتقاء، رتبه و مقام، موفقیت مسیر شغلی بیرونی یا عینی را نشان میدهد و موفقیت درونی یا ذهنی، به احساسهای افراد و رفتار آنها نسبت به مسیر شغلیشان مربوط است و از طریق متغیرهای روانشناختی مانند احساس مسئولیت، رضایت شغلی و تعهد شغلی شناسایی میشود (اسپورک، ابلی و والمر، 2014).

فراهم آوردن برنامه‌هایی مانند برنامه های توسعه مسیر پیشرفت شغلی برای کارکنان در سازمان، ممکن است از نگاه کارکنان به معنای ارزش قائل شدن سازمان برای مشارکت و رفاه آنها تفسیر شودکه به نوبه خود باعث رضایت شغلی افراد شده، عملکرد کاری کارکنان را افزایش داده و فشار روانی و رفتارهای سازمان گریزی را کاهش میدهد. همچنین حس مطلوبی برای ماندن در سازمان در افراد ایجاد کرده و افراد احساس موفقیت میکنند (بارنت و برادلی[1]، ۲۰۱۴). بر اساس مطالعات هاقس، موفقیت مسیر پیشرفت شغلی به دو بعد عینی و ذهنی تقسیم می شود. اجزای عینی موفقیت مسیر پیشرفت شغلی پیامدهایی قابل مشاهده مانند پرداخت، ارتقا و تعالی شغلی را دربر می‌گیرد. اما موفقیت مسیر پیشرفت شغلی نوعا، به عنوان میزان رضایت از مسیر پیشرفت شغلی تعریف می‌شود(هلسین و همکاران[2]، ۲۰۱۴). با توجه به مطالب ارائه شده هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی تهران چه تاثیری دارد؟

روش تحقیق

الف)روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی- همبستگی می‌باشد.

ب) جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان تامین اجتماعی تهران می‌باشند که تعداد آنها برابر ۴۲۰۰ نفر می‌باشد.

ج) حجم نمونه و روش نمونه گیری: روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی ساده بود. برای تعیین حجم نمونه نیز با توجه به جدول مورگان ۳۵۱ نفر در نظر گرفته شده است.

د)روش گردآوری اطلاعات و ابزار سنجش: جمع آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش، به صورت میدانی و با مراجعه محقق به محل مورد مطالعه سازمان تامین اجتماعی تهران انجام گرفت.

از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده گردید:

پرسشنامه توسعه فردی منابع انسانی: منظور از توسعه فردی منابع انسانی در این تحقیق نمره ای است که پاسخگویان از طریق اجرای پرسشنامه ۱۳ سوالی برگرفته از نظریه گاراوان[3] (۲۰۰۴) با ابعاد (خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری، انگیزش از طریق انتظارات) بدست می‌آید.

پرسشنامه عملکرد سازمانی: منظور از عملکرد سازمانی در این تحقیق نمره ای است که از طریق اجرای پرسشنامه ۱۲ سوالی برگرفته از کتاب کول کوئیت و همکاران (۲۰۱۴) بدست می‌آید.

پرسشنامه موفقیت شغلی: مفهوم، ابعاد و شاخص های موفقیت شغلی برگرفته از پرسشنامه موفقیت شغلی می‌باشد که در ۱۵ گویه (سوال) و در قالب طیف لیکرت با گزینه های خیلی کم تا خیلی زیاد مشخص شده است. موفقیت شغلی شامل دو بعد اساسی موفقیت عینی و موفقیت ذهنی است. شاخص‌های عینی موفقیت شغلی شامل اجتناب از خسارت، تشویقات و موفقیتهای ملموس می‌باشد. شاخص های ذهنی موفقیت شغلی شامل دیدگاه افراد درباره شغل و پیشرفت‌های شغلی می‌باشد (پاول و همکاران[4]، ۲۰۱۵).

ز) روایی و پایایی: مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین اعتبار محتوائی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید و روائی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۸۸ بدست آمد.

ر) روش تجزیه وتحلیل داده ها: در این پژوهش برای استخراج اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها از برنامه SPSS استفاده شده است.

1- Barnett, BR and Bradley
2-Heslin et al
3 . Garavan
4 . Poole et al

یافته های پژوهش

با توجه به فرضیه‌های ارائه شده قبلی برای تعیین تاثیر ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است که این آزمون میزان پیش بینی تغییرات متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

جدول (۱) خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۸	۰/۷۸	۰/۷۷

طبق نتایج جدول (۱) ضریب همبستگی بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی برابر ۰/۸۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۷۸ است. به عبارتی می‌توان گفت که ۰/۷۸ تغییرات عملکرد سازمانی توسط ابعاد توسعه فردی منابع انسانی تعیین می‌شود و ۰/۲۲ نیز توسط متغیرهای دیگر تعیین می‌شود.

جدول(۲) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۱/۲۸۰	۰/۱۳۷		۹/۳۱۰	۰/۰۰۰
خود کارآمدی	۰/۲۲۹	۰/۰۳۸	۰/۳۴۹	۶/۰۴۵	۰/۰۰۰
عزت نفس	۰/۱۹۰	۰/۰۶۰	۰/۲۹۳	۳/۱۵۵	۰/۰۰۲
انگیزه یادگیری	۰/۰۹۰	۰/۰۶۰	۰/۱۳۲	۱/۵۱۸	۰/۱۳۱
انگیزش از طریق انتظارات	۰/۱۶۷	۰/۰۷۸	۰/۲۵۱	۲/۱۴۱	۰/۰۳۴

برای تعیین تاثیر ابعاد توسعه فردی منابع انسانی (خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات) به عنوان متغیر پیش بین و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها به غیر از بعد انگیزه یادگیری معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر خود کارآمدی با بیشترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۳۴)، عزت نفس (BETA=۰/۲۹) و انگیزش از طریق انتظارات با کمترین میزان تاثیر با بتای(BETA=۰/۲۵) متغیر عملکرد سازمانی را پیش بینی می‌کنند.

جدول (۳) خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر موفقیت شغلی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۵

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر موفقیت شغلی برابر ۰/۹۷ و ضریب تعیین برابر ۰/۹۵ است. به عبارتی می‌توان گفت که ۰/۹۵ تغییرات موفقیت شغلی توسط ابعاد توسعه فردی منابع انسانی تعیین می‌شود و ۰/۰۵ نیز توسط متغیرهای دیگر تعیین می‌شود.

جدول(۴) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی بر موفقیت شغلی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد Beta	t	Sig
	B	انحراف معیار			
مقدار ثابت	۰/۴۲۹	۰/۰۷۴		۵/۸۳	۰/۰۰۰
خود کارآمدی	۰/۱۸۸	۰/۰۲۰	۰/۲۵	۹/۵۲۱	۰/۰۰۰
عزت نفس	۰/۰۷۵	۰/۰۲۳	۰/۱۹	۶/۷۴۹	۰/۰۰۲
انگیزه یادگیری	۰/۱۵۴	۰/۰۳۸	۰/۱۶	۴/۱۰۵	۰/۰۰۰
انگیزش از طریق انتظارات	۰/۶۴۵	۰/۰۵۵	۰/۸۴	۱۱/۶۶۷	۰/۰۰۰

برای تعیین تاثیر ابعاد توسعه فردی منابع انسانی (خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات) به عنوان متغیر پیش بین و موفقیت شغلی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر خود کارآمدی (BETA=۰/۲۵)، عزت نفس (BETA=۰/۱۹)، انگیزش از طریق انتظارات با کمترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۱۶) و با بیشترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۸۴) متغیر موفقیت شغلی را پیش بینی می‌کنند.

نتیجه گیری:

این منابع نیروی انسانی است که می‌تواند به‌عنوان پشتوانه حرکت‌های بزرگ اجتماعی قرن بیست و یکم قرار گیرد. "توسعه پایدار"، انسان‌محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به‌سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه‌های اخیر تبدیل‌شده است. در توسعه پایدار، "انسان" محور توسعه و سزاوار بهداشت، امنیت، فرهنگ، آموزش، دانش و توسعه ارتباطات و اطلاعات است. یکی از دغدغه‌های سازمانها، این است که می‌خواهند بدانند فردی که برای انجام سلسله وظایفی در سازمان انتخاب می‌شود تا چه اندازه با شغل هم خواناست و تا چه حد رفتارهای حرفه‌ای پیش‌بینی شده و مورد انتظار را از خود بروز می‌دهد، برای کاهش این دغدغه، سازمانها از روشهای مختلفی استفاده می‌کنند تا بتوانند بهترین تخمین را در مورد همخوانی شغل و سازمان بزنند و بهترین راهکار تخمین موفقیت شغلی است. بهبود مستمر عملکرد سازمان ها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها می‌تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت‌های تعالی سازمانی شود. دولت ها و سازمان ها و مؤسسات تلاش مضاعفی را در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی و کسب آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالش های پیش روی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد. تمامی موارد مذکور بدون اندازه‌گیری و ارزیابی امکان‌پذیر نیست (اسهرلوس و داداشی خاص، ۱۳۹۶).با توجه به یافته های تحقیق از بین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی به غیر از بعد انگیزه یادگیری (خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات) بقیه ابعاد به عنوان متغیر پیش بین بر عملکرد سازمانی به عنوان متغیر ملاک تاثیر معنی‌داری دارد و نتایج نشان می‌دهد که متغیر خود کارآمدی با بیشترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۳۴)، عزت نفس (BETA=۰/۲۹) و انگیزش از طریق انتظارات با کمترین میزان تاثیر با بتای(BETA=۰/۲۵) متغیر عملکرد سازمانی را پیش بینی می‌کنند و همچنین ابعاد توسعه فردی منابع انسانی (خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات) به عنوان متغیر پیش بین و موفقیت شغلی به عنوان متغیر ملاک تاثیر معنی‌داری دارد و نتایج نشان می‌دهد که متغیر خود کارآمدی (BETA=۰/۲۵)، عزت نفس (BETA=۰/۱۹)، انگیزش از طریق انتظارات با کمترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۱۶) و با بیشترین میزان تاثیر با بتای (BETA=۰/۸۴) متغیر موفقیت شغلی را پیش بینی می‌کنند. با توجه به این نتایج پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- ترفیع کارکنانی که شایستگی اخلاقی و معنوی دارند با تاکید بر اصول شایسته سالاری .
- شناسایی کارکنانی که دارای تفکر منطقی و خلاقانه هستند.
- ترغیب کارکنان به تولید ایده و نوآوری و فراهم آوردن زمینه مساعد برای تبدیل ایده های خود به نتایج موثر و کارآمد و یا عملیاتی کردن آنان.
- توجه ویژه به ارزش مادی سرمایه های انسانی به‌عنوان ارزشمندترین دارایی نامشهود برای سازمان که توسعه و تعالی بیشتر قابلیت‌های استراتژیک کارکنان را بدنبال خواهد داشت.
- لزوم توجه به تهیه و تدوین مدل توسعه منابع انسانی و تعیین ضوابط.

منابع

منابع فارسی:

۱.اسهرلوس، وحیده و داداشی خاص، اسماعیل (۱۳۹۶). تاثیر هوش معنوی مدیران بر عملکرد کارکنان سازمان های دولتی، فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۱۰-۹۸.

۲.سلطانی؛ ایرج (۱۳۹۲). "نقش توسعه منابع انسانی در کارایی و اثربخشی فرایندهای سازمانی"، مجله مدیریت فردا، شماره ۳ و ۴،صص ۹۲-۸۷.

۳.سلمانپور، علی (۱۳۹۴). بررسی تاثیر هوش عاطفی و عوامل جمعیت شناختی بر موفقیت شغلی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحدتبریز)، فراسوی مدیریت، سال پنجم، شماره ۲۰، صص۱۲۰-۱۷۰.

۴.کولکویت، ای جیسون؛ لیپاین ای، جفری و ویزن جی، میشل.(۲۰۱۴). مدیریت رفتار سازمانی: بهبود عملکرد و تعهد در سازمان، مترجمین فیضی، محمد؛ قادری، اسماعیل و مهدی، علیزاده، چاپ اول، اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی.

۵.میرسپاسی؛ ناصر (۱۳۷۸). "مدیریت منابع انسانی و روابط کار"، مؤسسه چاپ وانتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی، تهران

۶.والمحمدی، چنگیز و فیروزه، نگین.(۱۳۸۹). ارزیابی عملکرد سازمان با استفاده از تکنیکBSC (مطالعه موردی) ، فصل نامه مدیریت، سال هفتم، شماره ۱۸، صص ۸۷-۷۲.

۷. تونکه نژاد، ماندنی. داوری، علی. (۱۳۸۸). توسعه منابع انسانی با رویکرد جامعه شناختی سازمان. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانـــــشگاه
جامع امام حسین (ع)، ۱(۳)،صص ۸۰-۵۱.

۸. رضوانیان ، فاطمه ؛ سمیعی ، فاطمه (۱۳۹۵) .موفقیت شغلی ذهنی و عینی: نقش معنویت، شخصیت و آرزوهای شغلی، دوفصلنامه کاربردی، سال اول، شماره ۱ ،صص۳۶-۲۳.

منابع خارجی:

۹.Barnett, BR and Bradley, L(2014) The impact of organizationalsupport for career development on career satisfaction. CareerDev Int. 12(7):36-617

۱۰.Garavan, Thomas N. (2004). Exploring HRD: A Levels of Analysis Approach, Human Resource Development Review. Vol. 3, No. 4, pp. 417-441.

۱۱.Heslin,J, Peter A. Dries N, Pepermans R, and Carlier O.(2014). Conceptualizing and evaluating careersuccess Career success: Constructing a multidimensional model. J Vocat Behav.73(12): 67-254

۱۲.Hou J. (2013). The Study on Psychological Capital Development of Intrapreneurial Team. International Journal of Psychological Studies; 1(2): 35-40.

۱۳.Poole,M and Langan-Fox J.(2015).constrasting subjective and objective determinations of career success.journal of occupational psychology,66,39-55.