

## Modeling the Structural Equations of the Excellence of Government Organizations with the Islamic Approach based on the Statement of the Second Step of the Revolution

### ARTICLE INFO

**Article Type**  
Research Article

#### Authors

Maryam Poursafai<sup>1</sup>  
Hossein Habibi Tabar<sup>2\*</sup>  
Alireza Nobari<sup>3</sup>  
Gholamreza Amjadi<sup>4</sup>

#### How to cite this article

Maryam Poursafai, Hossein Habibi Tabar, Alireza Nobari, Gholamreza Amjadi, Modeling the Structural Equations of the Excellence of Government Organizations with the Islamic Approach based on the Statement of the Second Step of the Revolution, Islamic Life Style. 2023; 7 (3) :1-12

1. PhD student, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

2. Associate Professor, Department of Jurisprudence and Fundamentals of Islamic Law, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Humanities, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran.

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: habibi.tabar@yahoo.com

#### Article History

Received: 2023/04/14

Accepted: 2023/06/18

### ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this research was to model the structural equations of the excellence of government organizations with an Islamic approach based on the statement of the second step of the revolution.

**Materials and methods:** The present research is one of the applied researches in terms of purpose, and it is descriptive and survey in terms of data collection. The statistical population of managers, experts and senior employees of organizations and government bodies of Arak city was 90 people, and 73 people were selected randomly from this statistical population. The measurement tool in the quantitative part was the researcher's questionnaire based on the research literature, which Cronbach's alpha and the average variance extracted for all components were higher than 0.7 and 0.5, respectively, and the combined reliability value was also greater than the average variance extracted and in All cases were greater than the threshold of 0.7, which indicates the confirmation of reliability and convergent validity. In the quantitative part, the components of the research were quantified using the structural equation modeling technique.

**Findings:** The results of the research hypotheses showed that the direct and meaningful influence of the organization's environmental conditions and organizational and implicit factors on the transcendental and Islamic organizational system was confirmed. The direct impact of the sublime and Islamic organizational system on Islamic and ethical processes was confirmed. The direct and significant influence of organizational and implicit factors on Islamic and ethical processes was confirmed. The direct and significant influence of Islamic and ethical processes on organizational and social results was confirmed. The moderating effect of human resource strategies on the relationship between Islamic and transcendental organizational system and Islamic and ethical processes was confirmed.

**Conclusion:** Also, based on the obtained results, the moderating effect of human resource strategies on Islamic and ethical processes was confirmed with organizational and social results.

**Keywords:** Excellence of Government Organizations, Islamic Approach, Statement of the Second Step of the Revolution, Excellence of Iranian Organizations.

واژه‌های کلیدی: تعالی سازمانهای دولتی، رویکرد اسلامی، بیانیه گام دوم انقلاب، تعالی سازمان های ایرانی.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۳

\*نویسنده مسئول: habibi.tabar@yahoo.com

## مدلسازی معادلات ساختاری تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب

مریم پورصفائی<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

حسین حبیبی تبار<sup>۲\*</sup>

دانشیار، گروه فقه و مبانی حقوق اسلامی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران (نویسنده مسئول).

علیرضا نویری<sup>۳</sup>

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

غلامرضا امجدی<sup>۴</sup>

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساوه، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش مدلسازی معادلات ساختاری تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بود.

**مواد و روش ها:** تحقیق حاضر از نظر هدف یکی از تحقیقات کاربردی بوده و از نظر جمع آوری داده ها توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری مدیران، کارشناسان و کارکنان ارشد سازمانها و ارگان های دولتی شهر اراک به تعداد ۹۰ نفر بود که به صورت تصادفی ساده ۷۳ نفر نمونه از این جامعه آماری انتخاب گردیدند. ابزار سنجش در بخش کمی پرسشنامه ی محقق ساخته بر اساس ادبیات تحقیق بود که آلفای کرونباخ و میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی مولفه ها به ترتیب بالاتر از ۰/۷ و ۰/۵ و همچنین مقدار پایایی ترکیبی نیز بزرگتر از میانگین واریانس استخراج شده و در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر بود که نشان دهنده تایید پایایی و روایی همگرا است. در بخش کمی با بهره گیری از تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری، مؤلفه های پژوهش کمی سازی شدند.

**یافته ها:** نتایج حاصل از فرضیه های تحقیق نشان داد: تأثیر مستقیم و معنا دار شرایط محیطی سازمان و عوامل سازمانی و ضمنی بر نظام سازمانی متعالی و اسلامی تایید گردید. تأثیر مستقیم نظام سازمانی متعالی و اسلامی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار عوامل سازمانی و ضمنی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار فرایندهای اسلامی و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تایید شد. تأثیر تعدیلی استراتژی های منابع انسانی بر رابطه نظام سازمانی متعالی و اسلامی با فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید شد.

**نتیجه گیری:** همچنین بر اساس نتایج کسب شده تأثیر تعدیلی استراتژی های منابع انسانی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی تایید شد.

### مقدمه

سازمان متعالی از دیدگاه اسلام باید علاوه بر جلب رضایت ذینفعان داخلی و ذینفعان خارجی، رضایت خداوند همچنین مورد توجه ویژه قرار گیرد(۱). به عبارت دیگر سازمان متعالی با رویکرد اسلامی سازمانی است که در آن حق الله، ح قائلاناس و حق النفس رعایت شود. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی افراد باید ایمان و اعتقاد به اصول دین و ارزشهای اسلامی داشته باشند و وظایف خویش را در برابر خداوند به انجام رسانند. افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تاکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه کنندگان، رقبای، دولت، موسسات مالی، اتحادیه ها، رسانه ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی حق النفس باید مورد توجه و تاکید قرار گیرد و ذینفعان درونی سازمان از جمله مدیران، کارکنان و سهامداران به حق مادی و معنوی خود برسند(۲). مدل های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می باشند که با استفاده از این چارچوب و با تاکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان ها می پردازد(۳). مدل های تعالی در سطح دنیا بدنبال توسعه رقابت بین سازمانهای مختلف می باشد(۴). پدیدار شدن مفاهیم تعالی و مدیریت کیفیت، به عنوان مزیت، رقابتی محسوب می شود و تعالی یک سیستم نمی باشد، بلکه نوعی تغییر در فلسفه، فرهنگ و استراتژی است. مدل تعالی کسب و کار، یک متدولوژی و روشی را به سازمان پیشنهاد می کند که سازمان در ایده و اقداماتش نسبت به سایر سازمان ها متعالی باشد و همچنین به سازمان نشان می دهد که چگونه در محیط رقابتی رشد کرده و بقا داشته باشد و نسبت به سایر سازمانها برتری یابد. سازمان متعالی نیز سازمانی است که همسو با انجام اقدامات و فعالیت هایش جهت تحقق نتایج، بر روی مشتریان، رهبری و توافق نظر، مدیریت بر مبنای فرایند و حقایق، کارکنان و مشارکت آنها، بهبود مستمر و نوآوری، سودآوری برای ذی نفعان و مسئولیت های اجتماعی تمرکز دارد (۵). این پژوهش سعی دارد به مدلسازی تعالی سازمانهای دولتی ایرانی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب بپردازد.

### مبانی نظری

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را میتوان به عنوان یک سند چشم انداز دقیق، مبتنی بر آرمانهای اسلامی و نقشه راهی برای دستیابی به تمدن نوین اسلامی دانست که با مطالعه دقیق آن، میتوان الگوی مدونی را برای تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی استخراج کرد.

سازمان‌ها متعالی باشد و همچنین به سازمان نشان می‌دهد که چگونه در محیط رقابتی رشد کرده و بقا داشته باشد و نسبت به سایر سازمان‌ها برتری یابد. سازمان متعالی نیز سازمانی است که همسو با انجام اقدامات و فعالیت‌های جهت تحقق نتایج، بر روی مشتریان، رهبری و توافق نظر، مدیریت بر مبنای فرایند و حقایق، کارکنان و مشارکت آنها، بهبود مستمر و نوآوری، سودآوری برای ذی‌نفعان و مسئولیت‌های اجتماعی تمرکز دارد (۵).

بعد از مطرح شدن اصول مدیریت دولتی نوین در سازمانهای بخش دولتی مانند الزام کاهش هزینه‌های سازمان‌های دولتی، تمرکز بر کارایی و اثربخشی، توسعه شفافیت و پاسخگویی عمومی، این سازمان‌ها به سمت بکارگیری مدل‌های تعالی سازمانی حرکت کرده‌اند تا بتوانند با بکارگیری این مدل‌ها پاسخگوی الزامات و چالش‌های محیطی باشند. بخش دولتی به دلیل مسایل و ویژگی‌های خاص خود مانند سیاسی بودن، شهروند محوری، خدمت محوری، غیرانتفاعی بودن و... مستلزم طراحی و بکارگیری مدل تعالی بخش دولتی است. متن بیانیه گام دوم انقلاب، سندی راهبردی است و نباید با نگاه عطف و خطابه به آن نگاه کرد؛ لذا برای کاربردی کردن آن جهت طراحی الگوی تعالی سازمان‌های دولتی باید هر سازمان و نهاد در نظام اسلامی سهم خود را از آن پیدا کند.

در همین راستا در سال ۲۰۰۰، اتحادیه اروپا، چارچوب ارزیابی مشترک ۱ (مدل کاف) را جهت بخش دولتی پیشنهاد کرد. بعد از یک دهه پیاده‌سازی مدل کاف در اروپا بسیاری از سازمان‌های بخش دولتی توانسته‌اند به چالش‌ها و الزامات محیطی پاسخگو باشند این مدل چارچوبی جهت خود ارزیابی و بهبود مستمر در سازمان‌های دولتی ایجاد کرده و ایجاد مطالعات مقایسه‌ای بین سازمان‌های دولتی را ترغیب می‌کند. بررسی‌ها نشان داده است تا ۲۱ سپتامبر سال ۲۰۱۰، ۲۰۶۶ سازمان دولتی در ۳۹ کشور از مدل کاف بهره‌مند شده‌اند (۷).

در یک جمع‌بندی کلی اهداف کلان تمامی مدل‌های تعالی را می‌توان در قالب موارد زیر مطرح کرد:

افزایش رقابت جویی سازمان‌ها در سطح ملی و بین‌المللی  
اشاعه فرهنگ کمال جویی در سازمان‌ها و راه یک چارچوب علمی و کاربردی

ایجاد ابزارهای قدرتمند و جامع برای خودارزیابی سازمان‌ها  
آماده‌سازی سازمان‌ها برای مدیریت تغییر و تحول و واکنش سریع  
نسبت به تغییرات محیطی

ایجاد الگوهای موفق به عنوان نمونه  
گسترش و توسعه روحیه همبستگی سازمانی و ملی بین اعضای سازمان  
گسترش روحیه کارگروهي، مسئولیت‌های شهروندی و اجتماعی (۱).

مباحث نظری و علمی در عرصه‌های تحول اداری و مدیریتی  
موضوعی آزمودنی و بسیار چالشی است که در سطح فردی باعث

در دوران کنونی، نظام جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان مصداقی از حکومت اسلامی، سکان‌دار اندیشه‌ای است که مبتنی بر آن، ارزشهای دینی و اسلامی باید بر جامعه حاکم باشد؛ بنابراین باید ساختارها و نظامات احیاگر تمدن اسلامی و در تراز با آرمانهای انقلاب اسلامی تبیین و تعریف شود و حتی در صورت نیاز، بازاندیشی و بازسازی ساختارهای موجود صورت پذیرد (۱).

در این رابطه می‌توان ادعا کرد که هر سازمان دولتی که در راستای پشتیبانی و هموارسازی مسیر رسیدن به آرمانهای جامعه اسلامی فعالیت کند، نهاد اسلامی به شمار خواهد آمد و اگر چارچوب-های اداره آن به عینیت برسد، می‌تواند به صورت الگویی بومی در مقابل نظریه‌های سازمان و مدیریت غربی مطرح شود؛ چرا که با توجه به اینکه اعتقاد مدیریت غربی بر این است که پایه‌های تمدن غرب بر اساس محوریت و اصالت دادن به انسان بنا نهاده شده است، قطعاً نمیتوان بسیاری از دستاوردهای آن را برای تمدنی استفاده کرد که قرار است بر محوریت خدا باشد؛ بلکه ممکن است حتی گمراه‌کننده و زیانبار باشد.

یکی از مهم‌ترین اهداف بشر دستیابی به کمال و تعالی است و در جوامع مختلف انسانی به روشها و سبک و سیاقهای مختلف در این جهت تلاشهایی صورت می‌گیرد. به گونه‌ای که حتی اندیشمندان و پژوهشگران مختلف سعی کرده‌اند در این زمینه مدلهایی را طراحی و تبیین کنند. یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی که مطرح نظر نظریه پردازان قرار گرفته است تعالی سازمانی است و در این زمینه شاهد مدلهای مختلفی در مناطق مختلف جهان هستیم (۶).

سازمان متعالی از دیدگاه اسلام باید علاوه بر جلب رضایت ذینفعان داخلی و ذینفعان خارجی، رضایت خداوند همچنین مورد توجه ویژه قرار گیرد. به عبارت دیگر سازمان متعالی با رویکرد اسلامی سازمانی است که در آن حق الله، حق الناس و حق النفس رعایت شود. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی افراد باید ایمان و اعتقاد به اصول دین و ارزشهای اسلامی داشته باشند و وظایف خویش را در برابر خداوند به انجام رسانند. افراد در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی باید حق الناس را مورد تأکید قرار داده و ذینفعان سازمانی از جمله مشتریان، عرضه‌کنندگان، رقبای دولت، موسسات مالی، اتحادیه‌ها، رسانه‌ها، جامعه و... را مورد توجه قرار داده و حق آنها را ادا کنند. در سازمان متعالی با رویکرد اسلامی حق النفس باید مورد توجه و تأکید قرار گیرد و ذینفعان درونی سازمان از جمله مدیران، کارکنان و سهامداران به حق مادی و معنوی خود برسند (۲).

مدل‌های تعالی دارای یک چارچوب مشخص می‌باشند که با استفاده از این چارچوب و با تأکید بر عوامل کلیدی به ارزیابی عملکرد سازمان و مقایسه آن با سایر سازمان‌ها می‌پردازد. مدل‌های تعالی در سطح دنیا بدنبال توسعه رقابت بین سازمانهای مختلف می‌باشد (۴). پدیدار شدن مفاهیم تعالی و مدیریت کیفیت، به عنوان مزیت، رقابتی محسوب می‌شود و تعالی یک سیستم نمی‌باشد، بلکه نوعی تغییر در فلسفه، فرهنگ و استراتژی است. مدل تعالی کسب و کار، یک متدولوژی و روشی را به سازمان پیشنهاد می‌کند که سازمان در ایده و اقداماتش نسبت به سایر

تعالی مالکوم بالدریج وجود دارد که برای استفاده از بسیاری از مدل آنها ضروری است. همانطور که قبلاً اشاره شد، در استراتژی ملی کیفیت و ایمنی، جوایز کیفیت و ایمنی برای ارتقای کیفیت محصولات صنعتی و خدماتی کشور به گونه‌ای طراحی شده است که این محصولات با ارتقای کیفیت در بازارهای داخلی و بین‌المللی قابل رقابت باشند. بنابراین اگر آن را رقابتی تر کنید باعث جذب مشتری بیشتر و افزایش درآمد و در نهایت توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌شود. دستگاه‌های اجرایی در گروه‌های کالایی مختلف جوایز طراحی را ملزم می‌کنند و در مراحل اولیه گواهینامه‌هایی را به سطح شهرت اعطا می‌کنند و سازمان‌های برتر خود را که معمولاً بالاتر از سطح شهرت هستند معرفی می‌کنند. نکته مهم این است که یکنواختی شرکت کنندگان در فرآیند جوایز باعث ایجاد رقابت می‌شود و تأثیر مثبتی بر بهبود کیفیت کل بخش یا صنعت خواهد داشت. یونگ ۲ و همکاران (۷) در مطالعه‌ای با عنوان ارائه مدل تعالی سازمان در صنایع خاص نشان داد در میان امتیازات ویژگی‌های رستوران، نتایج مشتری به جای ۱۹۰ امتیاز، ۱۵۰ امتیاز و امتیازات و فرآورده‌ها، محصولات و خدمات به جای ۱۴۰ امتیاز در مدل فعلی، ۱۰۰ امتیاز را کسب کردند. یافته‌ها نشان می‌دهد که امتیازات جدید با مدل فعلی تعالی سازمانی تفاوت اساسی دارد. اسکریگ ۳ و همکاران (۸) به بررسی محرک‌ها و درونی‌سازی مدل تعالی EFQM پرداختند. هدف این مقاله ارائه مدلی است که محرک‌های درونی‌سازی واقعی مدل تعالی EFQM را با تمرکز بر نقش انگیزه‌های پذیرش، و سیستم‌های ارزیابی و جبران تجزیه و تحلیل می‌کند. یک مطالعه تجربی بر اساس نمونه‌ای از سازمان‌های اسپانیایی انجام شد که به آنها جایزه به رسمیت شناختن EFQM اعطا شده بودند. برای بررسی سوالات تحقیق از مدل‌های معادلات ساختاری، تحلیل خوشه‌ای و ANOVA استفاده شد. یافته‌ها انگیزه‌های درونی مربوط به ایجاد سبک مشارکتی، محرک اصلی درونی‌سازی است. علاوه بر این، داشتن یک سیستم ارزیابی محور به سمت توسعه کارکنان به پذیرش اساسی مدل EFQM کمک می‌کند. این یافته‌ها اهمیت عناصر نرم مدل EFQM را تقویت می‌کند. این مطالعه شواهدی را در مورد انگیزه‌های پذیرش و تأثیر آنها بر درونی‌سازی مدل EFQM افزایش می‌دهد. درونی‌سازی را در یک زمینه جدید، سازمان‌های شناخته‌شده EFQM، تجزیه و تحلیل می‌کند و با افشای عواملی که می‌توانند درونی‌سازی مدل را در روال‌های سازمانی تقویت کنند، به بحث در مورد اثربخشی مدل EFQM برای بهبود عملکرد کمک می‌کند. محقر و همکاران (۹) به طراحی متدولوژی تعالی سازمانی صنعت نفت ایران پرداختند. به‌منظور پیکربندی مدل، از استراتژی نظریه داده‌بنیاد چندگانه استفاده شده است، این مدل، به‌نوعی روش تکمیلی و توسعه‌یافته نظریه داده‌بنیاد است و می‌تواند با ترکیب رویکردهای قیاسی و استقرایی، چارچوب جامعی برای توسعه نظریه فراهم آورد. افزون بر این، برای تأیید و ارزیابی مدل،

### 3 Escrig

توسعه یادگیری و افزایش مهارت‌های شغلی، کاری و سازمانی شده و در عرصه‌های ملی باعث تسهیل فرایند توسعه، ارائه خدمات بهتر به مردم، توسعه دموکراسی و حکومت داری، رضایت مردمی، تقویت سیستم‌های سیاسی و مدیریتی و بهبود سایر نظام‌های اقتصادی، اجتماعی حاکمیت ملی و بین‌المللی را فراهم می‌سازد و در سطح سازمانی نیز اجزاء سازمان را با راهبردهای خرد و کلان سازمان در جهت نیل به نظام مطلوب اداری و مدیریت فراهم می‌سازد. انتخاب رویکردهای بهبود و تحول اداری در درون سازمانها از نظر ساختار، ماهیت و مشخصه‌های بهبود و توسعه، با گسترش مفاهیم و جهت‌گیری راهبردی نظام اداری با توجه به بیانیه گام دوم انقلاب در ابعاد سیاست‌های کلان نظام اداری، سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه، قوانین و مقررات موضوعه در ارتباط مستقیم است. رویکرد کشور ایران در مسیر تعالی بخش دولتی، رویکرد تحول‌گرا بوده و می‌بایست با تاسی از ابعاد و آموزه‌های مطرح در بیانیه گام دوم انقلاب و با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی داخل کشور، سیاست‌های کلی، قوانین و برنامه‌های تحول طراحی گردد.

متن بیانیه گام دوم انقلاب را، که به قلم رهبر فرزانه انقلاب به رشته تحریر درآمده است میتوان به عنوان سند چشم‌انداز دقیق و مبتنی بر آرمان‌های اسلامی دانست که با مطالعه دقیق آن، میتوان نقشه راهی مدون برای طراحی مدل تعالی در سازمان‌های دولتی استخراج کرد. همانطور که از روح حاکم بر متن بیانیه بر می‌آید، سخن و مطالبه ولی فقیه و امام جامعه (به عنوان کسی که نقش راهبری و هادی در مسیر حرکت به سمت تمدن اسلامی را عهده دار است). از نظام اسلامی است و اینکه در نظام اسلامی، این زیرنظامها، سازمانها و نهادها هستند که در این مسیر نقش آفرینی می‌کنند؛ بنابراین اولاً بدون داشتن تشکیلات و نهاد مطلوب نمیتوان به مقصود نهایی رسید که همان تمدن اسلامی است و ثانیاً با هر عملکردی نمی‌شود در این گذرگاه حرکت کرد؛ پس باید مدل تعالی متناسب و همتراز با آرمانهای اسلامی بنا کرد؛ از آسیبهای احتمالی آن بر حذر بود و در نهایت برای رسیدن به هدف غایی، راهبردهای متناسب را در پیش گرفت. با توجه به مطالب ذکر شده مساله اصلی پژوهش حاضر این است که: مدل تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب به چه صورت می‌باشد؟

### پیشینه پژوهش

در بررسی ادبیات پژوهش به موارد زیر اشاره شده است، عرب عامری ۱ در بررسی و اجرای مدل ارتقای کیفیت جوایز تعالی سازمان جهانی با ایران نشان داد راه‌های شناخته شده بازنگری مدل تعالی سازمانی در سازمان ایرانی سیستم‌های مدیریت کیفیت مانند ISO و مدل تعالی به نتیجه نرسیده و (DP) و جایزه کیفیت دمینگ به دست آمده است. در فرآیندها، اما درک کمی از مدل

### 1 Arabameri.

### 2 Yung

پس از تشریح هر یک از متغیرهای موجود در مدل مفهومی، روابط بین این متغیرها در قالب شکل یک به طور شفاف تری ترسیم می‌شود. هدف اصلی ما در این قسمت، بسط و تدوین فرضیه های اساسی تحقیق است. بدین منظور با استفاده از مفاهیم برگرفته از مرور ادبیات تحقیق به تدوین و توسعه ی یک مدل نظری پرداخته ایم که می تواند راهنمای ما در این زمینه باشد.

از روش نظرسنجی از خبرگان استفاده شده است. تحلیل داده‌های حاصل از بررسی بیش از ۷۰ مدل توسعه داده شده در ۴۰ سال اخیر و مصاحبه با ۲۲ نفر از خبرگان که با ترکیب روش‌های نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی و روش گلوله برفی انتخاب شدند، به تدوین و تأیید مدلی مشتمل بر ۷ معیار، ۳۲ زیرمعیار و ۱۰۲ مفهوم منجر شد که بهبود عملکرد و تعالی سازمانی صنعت نفت ایران را در قالب معیارهای «رهبری استراتژیک و توسعه مدیریت»، «مدیریت سرمایه‌های سازمانی»، «دیپلماسی سازمانی»، «عملیات و مشتریان»، «نتایج فرایندهای مدیریتی و پشتیبان»، «نتایج ذی‌نفعان» و «نتایج زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز» مفهوم‌سازی می‌کند.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

و قابل کاربرد درباره حل مسائل سازمانی بکار می‌روند همچنین از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی-پیمایشی بوده و از نظر ارتباط بین متغیر ها از نوع علی است.

**مواد و روش ها**  
پژوهش حاضر از حیث هدف از جمله تحقیقات کاربردی می باشد. تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که در پی ارائه شناخت سودمند

شد در مورد روایی محتوایی و صوری پرسشنامه قضاوت نمایند تا در صورت لازم، اصلاحات و تغییراتی در آن صورت پذیرد که در این مرحله پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. جهت بررسی پایایی ابزار ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده های به دست آمده از این پرسشنامه ها و به کمک نرم افزاری SPSS میزان اعتماد با روش آلفای کرونباخ برای این ابزار محاسبه شد. آلفای کرونباخ برای تمامی مولفه ها از آستانه ۰/۷ بزرگتر بود که نشاندهنده تایید پایایی پرسشنامه ها است.

#### یافته ها

برای بررسی و توصیف مشخصات عمومی و پایه ای پاسخ دهندگان و شناخت جامعه آماری مورد تحقیق، از شاخص های آمار توصیفی استفاده شده است.

جدول ۱: فراوانی جنسیت افراد

شاخص	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۷.۴
	مرد	۷۲.۶
	مجموع	۱۰۰.۰
تحصیلات	لیسانس	۵.۵
	فوق لیسانس	۷۲.۶
	دکتر	۲۱.۹
	مجموع	۱۰۰.۰
	تا ۵ سال	۴.۱
سابقه کاری	۶ تا ۱۰ سال	۲۶.۰
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳۱.۵
	بالای ۱۶ سال	۳۸.۴
	مجموع	۱۰۰.۰

استفاده شد. روش تأییدی، هماهنگی داده ها را با ساختار عاملی معین بررسی می کند. در واقع، تحلیل عاملی تأییدی، مناسب بودن موارد انتخاب شده برای نشان دادن یک ساختار یا متغیر نهفته را بررسی می کند. تحلیل عاملی تأییدی در واقع گسترش تحلیل عادی عام است و یکی از جنبه های مهم معادلات ساختاری است که در آن فرضیه های خاصی در مورد ساختار بارهای عاملی آزمایش می شود. با توجه به معیارهای فورنل و لارکر ۲، بارهای عاملی بیشتر از ۰.۴ از اعتبار خوبی برخوردار هستند. همچنین، میانگین واریانس استخراج شده بین سازه ها باید بیشتر یا معادل ۰.۵ باشد.

با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران، کارشناسان و کارکنان ارشد سازمانها و ارگان های دولتی شهر اراک در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۹۰ نفر می باشند؛ با رجوع به جدول مورگان که برای جوامع آماری با ۹۰ نفر نمونه ۷۳ نفری را مورد تایید قرار می دهد با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۷۳ نفر نمونه انتخاب گردید. همچنین از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده گردیده است. برای سنجش روایی محتوا پرسشنامه تعیین گردید که تا چه اندازه آیتم های مربوط به هر یک از مؤلفه های پرسشنامه، ابعاد اصلی و مهم آن سازه را اندازه گیری می نماید. اکثر آیتم های بکار رفته در تحقیق حاضر آن هایی بودند که قبلاً توسط محققان و صاحب نظران تایید شده بودند. از این رو می توان بیان داشت که از اعتبار محتوا برخوردار بودند با وجود این، بویژه در مورد سازه ها و ابعادی که بخاطر شرایط خاص همه گیری کرونا ممکن بود تغییراتی در آن ها صورت پذیرد از صاحب نظران (استادان راهنما و مشاور و ۴ نفر از خبرگان در حوزه مربوطه) درخواست

طبق جدول (۱) مشاهده گردید ۲۰ نفر پاسخ دهندگان از میان خانم ها و ۵۳ نفر از میان آقایان می باشند. که میتوان بیان داشت بیشترین آمار جمع آوری شده مربوط به آقایان می باشد. نتایج نشان داد ۴ نفر لیسانس، ۵۳ نفر دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۱۶ نفر دارای تحصیلات دکتر می باشند. همچنین نتایج نشان داد ۳ نفر سابقه کاری تا ۵ سال، ۱۹ نفر سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال، ۲۳ نفر سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال و ۲۸ نفر دارای سابقه کاری بالای ۱۵ سال می باشند.

به منظور ارزیابی پایایی مدل سنجش، از روایی همگرا و روایی واگرا با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و واریانس میانگین (AVE)

## 2 Fornell & Lurker

## 1 Content Validity

جدول ۲: روایی همگرا و پایایی

AVE	پایایی ترکیبی	Rho	آلفای کرونباخ	ابعاد
۰.۵۰۴	۰.۸۷۵	۰.۸۵۹	۰.۸۴۳	ارزش آفرینی منابع انسانی
۰.۵۱۱	۰.۹۳۵	۰.۹۵۷	۰.۹۲۴	استراتژی های منابع انسانی
۰.۹۱۸	۰.۹۷۱	۰.۹۵۸	۰.۹۵۵	بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها
۰.۹۶۲	۰.۹۸۷	۰.۹۸۱	۰.۹۸۰	بکارگیری رویکرد انگیزشی
۰.۶۷۹	۰.۸۹۲	۰.۸۶۹	۰.۸۳۵	بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها
۰.۷۰۴	۰.۸۷۷	۰.۸۰۱	۰.۷۹۴	تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب
۰.۸۵۰	۰.۹۵۷	۰.۹۵۶	۰.۹۳۸	تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی
۰.۸۶۵	۰.۹۶۲	۰.۹۵۴	۰.۹۴۶	دین محوری سازمانی
۰.۹۵۴	۰.۹۷۶	۰.۹۵۱	۰.۹۵۱	رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی
۰.۷۲۶	۰.۹۵۴	۰.۹۶۴	۰.۹۴۲	زیر ساخت های لازم
۰.۵۲۵	۰.۹۳۷	۰.۹۴۱	۰.۹۲۷	شرایط محیطی سازمان
۰.۵۳۷	۰.۸۵۱	۰.۷۹۴	۰.۷۸۲	عوامل اخلاقی
۰.۵۹۱	۰.۸۹۵	۰.۸۹۲	۰.۸۶۲	عوامل سازمانی
۰.۵۴۷	۰.۹۵۵	۰.۹۶۸	۰.۹۴۸	عوامل سازمانی و ضمنی
۰.۹۲۹	۰.۹۸۱	۰.۹۷۶	۰.۹۷۴	عوامل فرهنگی
۰.۶۴۵	۰.۸۷۴	۰.۹۰۹	۰.۸۰۸	عوامل مدیریتی
۰.۷۳۱	۰.۹۳۰	۰.۹۱۹	۰.۹۰۴	فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی
۰.۶۰۳	۰.۹۳۰	۰.۹۷۰	۰.۹۱۲	فرایندهای اسلامی و اخلاقی
۰.۶۱۴	۰.۸۶۲	۰.۸۴۳	۰.۷۸۷	مدیریت دانایی در سازمان
۰.۶۹۶	۰.۹۴۰	۰.۹۴۴	۰.۹۲۲	نتایج سازمانی و اجتماعی
۰.۶۲۳	۰.۹۴۱	۰.۹۴۵	۰.۹۲۷	نظام سازمانی متعالی و اسلامی
۰.۹۷۹	۰.۹۹۳	۰.۹۹۰	۰.۹۸۹	نعمت های سازمانی
۰.۵۹۵	۰.۸۱۴	۰.۸۶۹	۰.۷۶۱	چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان

برای تمامی سازه‌ها نشان می‌دهد که سازگاری درونی مدل‌های سنجش سازه‌ها در حد مطلوب قرار دارد.  $R^2$  ضرایب مربوط به متغیرهای پنهان درون زا (وابسته) است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون زا بر یک متغیر درون زا دارد و سه مقدار ۰.۳۳، ۰.۶۷ و ۰.۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود مقادیر  $R^2$  در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

چنانچه مقدار  $AVE$  بزرگتر یا مساوی ۰/۵ باشد حداقل ۵۰ درصد از واریانس، توسط متغیرهای توضیحی بیان شده است. همان-طور که در جداول بالا مشاهده می‌شود میانگین واریانس استخراج شده برای همه‌ی متغیرها بالاتر از ۰/۵ بوده و در حد مناسبی قرار دارد. بنابراین روایی همگرایی سازه‌ها در این قسمت نیز تایید می-شود. همچنین پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده

جدول ۳: مقادیر  $R^2$  مدل تحقیق

ضریب تعیین ( $R^2$ )	ابعاد
۰.۸۱۳	ارزش آفرینی منابع انسانی
۰.۴۵۳	بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها
۰.۴۵۳	بکارگیری رویکرد انگیزشی
۰.۲۴۲	بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها
۰.۴۱۴	تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب
۰.۴۴۵	تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی
۰.۴۳۰	دین محوری سازمانی
۰.۴۹۲	رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی
۰.۴۹۰	زیر ساخت های لازم
۰.۴۹۱	عوامل اخلاقی

۰.۷۹۳	عوامل سازمانی
۰.۸۵۶	عوامل فرهنگی
۰.۷۳۴	عوامل مدیریتی
۰.۴۹۶	فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی
۰.۴۹۶	فرایندهای اسلامی و اخلاقی
۰.۵۷۰	مدیریت دانایی در سازمان
۰.۸۷۶	نتایج سازمانی و اجتماعی
۰.۴۹۱	نظام سازمانی متعالی و اسلامی
۰.۷۴۰	نعمت های سازمانی
۰.۵۸۵	چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان

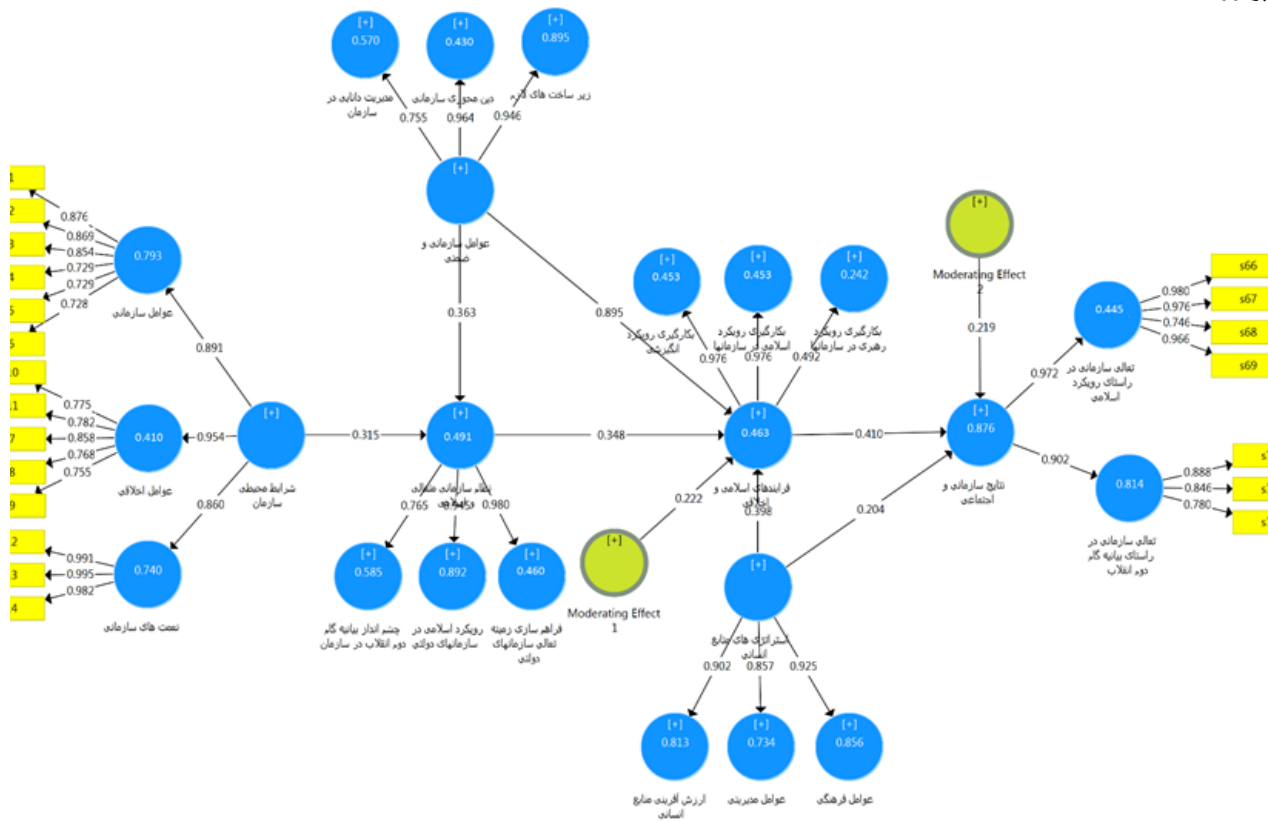
متعالی و اسلامی به وسیله سازه های شرایط محیطی سازمان و عوامل سازمانی و ضمنی در سازمانهای دولتی بیان می شود. در نهایت قابلیت پیش بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است.

همان طور که در جدول فوق (شماره ۳) مشاهده می گردد مقادیر R2 برای متغیرهای مکنون مدل، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیرهای وابسته از متغیر مستقل است. در حقیقت از مقادیر جدول فوق استنباط می شود که ۴۹.۱ درصد از تغییرات سازه نظام سازمانی

جدول ۴: آزمون نا پارامتری استون گیسر

Q <sup>2</sup> (CV.Community)	Q <sup>2</sup> (CV.Redundancy)	ابعاد
۵۱۱.۰۰۰	۰.۳۲۴	ارزش آفرینی منابع انسانی
۱,۰۹۵.۰۰۰	.....	استراتژی های منابع انسانی
۲۱۹.۰۰۰	۰.۸۲۵	بکارگیری رویکرد اسلامی در سازمانها
۲۱۹.۰۰۰	۰.۸۶۵	بکارگیری رویکرد انگیزشی
۲۹۲.۰۰۰	۰.۱۴۱	بکارگیری رویکرد رهبری در سازمانها
۲۱۹.۰۰۰	۰.۵۰۷	تعالی سازمانی در راستای بیانیه گام دوم انقلاب
۲۹۲.۰۰۰	۰.۷۴۹	تعالی سازمانی در راستای رویکرد اسلامی
۲۹۲.۰۰۰	۰.۷۵۳	دین محوری سازمانی
۱۴۶.۰۰۰	۰.۸۱۱	رویکرد اسلامی در سازمانهای دولتی
۵۸۴.۰۰۰	۰.۵۹۸	زیر ساخت های لازم
۱,۰۲۲.۰۰۰	.....	شرایط محیطی سازمان
۳۶۵.۰۰۰	۰.۴۴۴	عوامل اخلاقی
۴۳۸.۰۰۰	۰.۴۲۲	عوامل سازمانی
۱,۳۸۷.۰۰۰	.....	عوامل سازمانی و ضمنی
۲۹۲.۰۰۰	۰.۷۴۳	عوامل فرهنگی
۲۹۲.۰۰۰	۰.۴۳۰	عوامل مدیریتی
۳۶۵.۰۰۰	۰.۶۴۹	فراهم سازی زمینه تعالی سازمانهای دولتی
۷۳۰.۰۰۰	۰.۵۲۷	فرایندهای اسلامی و اخلاقی
۲۹۲.۰۰۰	۰.۳۰۳	مدیریت دانایی در سازمان
۵۱۱.۰۰۰	۰.۵۵۵	نتایج سازمانی و اجتماعی
۷۳۰.۰۰۰	۰.۵۲۲	نظام سازمانی متعالی و اسلامی
۲۱۹.۰۰۰	۰.۶۸۰	نعمت های سازمانی
۲۱۹.۰۰۰	۰.۳۲۰	چشم انداز بیانیه گام دوم انقلاب در سازمان

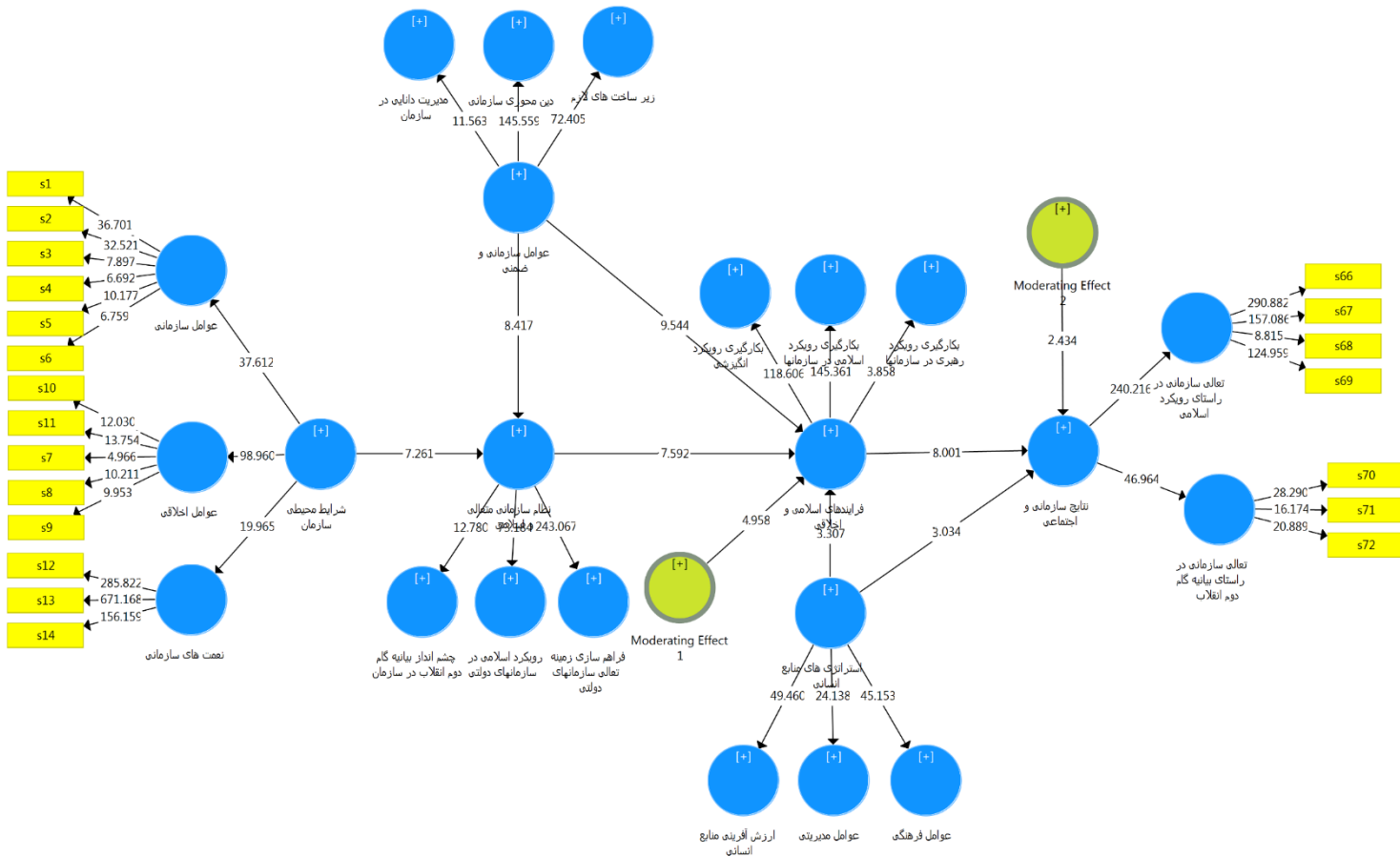
بررسی مقادیر Q2 در جداول شماره (۴) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.



نگاره ۱- ضرایب مسیر مدل تحقیق

و چندگانه مشاهده می‌گردید. عددی بین -۱ تا +۱ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده ی نبود رابطه ی علی خطی بین دو متغیر است.

نگاره (۱)، ضرایب مسیر مدل فرضیه های تحقیق را نمایش می دهد. ضریب مسیر بیان کننده وجود رابطه علی خطی و شدت و جهت این رابطه بین دو متغیر است. در حقیقت همان ضریب رگرسیون در حالت استاندارد است که در مدل های ساده تر رگرسیون ساده



نگاره ۲- مقادیر آماری تی مدل تحقیق

مستقیم و معنادار عوامل سازمانی و ضمنی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید می‌شود.

ضریب مسیر فرایندهای اسلامی و اخلاقی- نتایج سازمانی و اجتماعی ۰,۴۱۰ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۸,۰۰۱ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار فرایندهای اسلامی و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تایید می‌شود.

ضریب مسیر نقش تعدیلگر استراتژی های منابع انسانی بر رابطه نظام سازمانی متعالی و اسلامی با فرایندهای اسلامی و اخلاقی ۰,۲۲۲ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۳,۰۳۴ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر تعدیلی استراتژی های منابع انسانی بر رابطه نظام سازمانی متعالی و اسلامی با فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید می‌شود.

ضریب مسیر نقش تعدیلگر استراتژی های منابع انسانی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی ۰,۲۱۹ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۲,۴۳۴ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر تعدیلی استراتژی های منابع انسانی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی تایید می‌شود.

#### نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف مدلسازی تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان

نگاره ۲)، آماره تی مدل را نمایش می‌دهد که چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی‌دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تایید قرار می‌گیرد.

ضریب مسیر شرایط محیطی سازمان و نظام سازمانی متعالی و اسلامی ۰,۳۱۵ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۷,۲۶۱ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار شرایط محیطی سازمان بر نظام سازمانی متعالی و اسلامی تایید می‌شود.

ضریب مسیر عوامل سازمانی و ضمنی -نظام سازمانی متعالی و اسلامی ۰,۳۶۳ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۸,۴۱۷ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار عوامل سازمانی و ضمنی بر نظام سازمانی متعالی و اسلامی تایید می‌شود.

ضریب مسیر نظام سازمانی متعالی و اسلامی- فرایندهای اسلامی و اخلاقی ۰,۳۴۸ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۷,۵۹۲ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر مستقیم و معنادار نظام سازمانی متعالی و اسلامی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تایید می‌شود.

ضریب مسیر عوامل سازمانی و ضمنی - فرایندهای اسلامی و اخلاقی ۰,۸۹۵ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۹,۵۴۴ است و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱,۹۶ بدست آمده است. لذا تأثیر

فرایند ترکیب و تلخیص، ۱۱ مضمون فراگیر باعنوان مؤلفه‌های الگوی تعالی سازمانی از منظر قرآن کریم استخراج شدند. این مؤلفه‌ها عبارت‌اند از: اسلام و ایمان به تمام ابعاد و ارزش‌های آن، سنت‌های الهی، عوامل تسهیل‌کننده، عوامل بازدارنده، رهبری، منابع انسانی، نعمت‌های سازمانی (منابع)، عمل صالح (فرایندها)، حسابرسی و معاد سازمانی، نتایج، اصلاح و بهبود مستمر. در نهایت با توجه به این مؤلفه‌ها و با استفاده از رویکرد سیستمی، الگوی تعالی سازمانی از منظر قرآن کریم ارائه شد (۱۱).

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی ارائه شده است:

- مهمترین عامل در به کارگیری یک مدل تعالی، بستر سازی یا همان بسط فرهنگ تعالی در جامعه مد نظر است. این کار باید به صورت همزمان با اجرا صورت پذیرد. زمینه سازی فرهنگی خود یکی از گام‌های تعالی است نه یک کار مقدماتی.

- تاکید بر منشور اخلاقی و پایبندی عملی به آن گامی مهم در سرعت فراگیری فرهنگ تعالی در سازمان است. برای این کار در چند تحقیق بومی نمونه‌هایی از منشور اخلاقی اسلامی و متناسب با فضای مدیریت دولتی ایران طراحی شده است که می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد.

- فرهنگ کشور ما با مردم محوری سازگاری بسیاری دارد. تجربه نشان داده هر جا و هر چه بیشتر به مردم اعتماد شده، موفقیت‌های بالایی به دست آمده است. لذا پیشنهاد می‌شود در تمامی فرآیند تعالی، در حد امکان نظر مردم لحاظ شود که می‌تواند رضایتمندی بالایی در مردم ایجاد کند. آموزش مردم در حقوق و تکالیف خود باید برنامه اصلی دولت باشد تا بیشترین همراهی را از سوی مردم ببیند.

- در اجرا و به کارگیری مدل تعالی نیز باید نکاتی را در نظر داشت؛ باید فرآیند حرفه‌ای کردن منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، محقق شود برای این کار به نظر ما باید ابتدا انجمن حرفه‌ای منابع انسانی در بخش دولتی شکل گرفته سپس سازمانی پیگیر اجرای مدل و برگزاری جایزه شود. در ادامه برگزاری کنفرانس و اهدای جوایز به برگزیدگان و ایجاد بستر رقابت بین مناطق و استانها و در نهایت برگزاری دوره‌های آموزش منابع انسانی در دانشگاهها و سازمانها برگزار شود.

- تغییر قوانین در ایران به سختی و کندی صورت می‌گیرد. از طرف دیگر قوانین بالادستی به خوبی از مدل تعالی پشتیبانی می‌کنند. لذا اگر مدیران منابع انسانی بر وظیفه اصلی خود متمرکز باشند و از سوی مدیران عالی حمایت شوند با توجه به همین قوانین موجود نیز می‌توان کارهای بزرگی انجام داد.

- الگوگیری‌های نا آگاهانه از ابزارهای بخش خصوصی در بخش دولتی باعث بی‌اعتمادی به این ابزارها شده است. لذا پیشنهاد می‌شود با تمرکز بر تفاوت‌های این دو بخش از ابزارها و پیشنهادات ویژه بخش دولتی استفاده کنیم.

- با توجه به شرایط و محدودیت‌های بخش دولتی، مدیران منابع انسانی هستند که با ابتکارات و توانایی‌های خاص خود رضایتمندی بالایی در همکاران و جامعه هدف خود ایجاد کرده‌اند، لذا پیشنهاد

های ایرانی انجام شده است. با توجه به اینکه هدف پژوهش ارائه راه کار در جهت بهبود تعالی سازمانهای دولتی با رویکرد اسلامی مبتنی بر بیانیه گام دوم انقلاب (بر مبنای مدل تعالی سازمان‌های ایرانی) می‌باشد، از این رو یک تحقیق کاربردی است. نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق نشان داد: تأثیر مستقیم و معنا دار شرایط محیطی سازمان و عوامل سازمانی و ضمنی بر نظام سازمانی متعالی و اسلامی تأیید گردید. تأثیر مستقیم نظام سازمانی متعالی و اسلامی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تأیید شد. تأثیر مستقیم و معنا دار عوامل سازمانی و ضمنی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی تأیید شد.

تأثیر مستقیم و معنا دار فرایندهای اسلامی و اخلاقی بر نتایج سازمانی و اجتماعی تأیید شد. تأثیر تعدیلی استراتژی‌های منابع انسانی بر رابطه نظام سازمانی متعالی و اسلامی با فرایندهای اسلامی و اخلاقی تأیید شد. همچنین بر اساس نتایج کسب شده تأثیر تعدیلی استراتژی‌های منابع انسانی بر فرایندهای اسلامی و اخلاقی با نتایج سازمانی و اجتماعی تأیید شد. در این خصوص گودرزی (۱۰) بیان داشت یکی از الزامات گریزناپذیر سازمان‌ها حرکت به سوی تعالی و رشد است. سازمان‌های مختلف با استفاده از ابزارهای گوناگون و بر حسب توانایی‌ها، درایت‌ها و منابع خویش با سرعت و شتاب‌های متفاوتی به سمت تعالی حرکت می‌کنند. دانش مدیریت برای دستیابی سازمان‌ها به تعالی و افزایش توانایی سازمان در حوزه‌های مختلف کاری ابزارهای گوناگون را طراحی و اجرا کرده است. گودرزی و همکاران (۱) به طراحی و تبیین الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای بیانیه گام دوم انقلاب پرداختند. هدف اصلی این پژوهش، ارائه الگوی نهاد تمدن‌ساز، مبتنی بر تحلیل محتوای متن بیانیه گام دوم انقلاب و براساس روش تحلیل محتوای کیفی بود که در گام اول، متن بیانیه توسط پژوهشگر به صورت دقیق و مداوم مطالعه، و با روش تحلیل محتوای کیفی آن، مؤلفه‌ها و مقوله‌های مرتبط با متغیر اصلی استخراج و دسته‌بندی، و در گام دوم با استفاده از روش گروه کانونی متغیرها به صورت الگوی مفهومی ترسیم شد و اعتباربخشی آن نیز صورت پذیرفت. مؤلفه‌های این الگو شامل پیشایندها و شرایط علی، اصول و اقتضائات، آسیبها و موانع و راهبردها است که از متن مورد نظر استخراج شد. در موضوع این مطالعه، اصول و اقتضائات شامل بسترهای تحول و تعالی نهادی، معنویت و ویژگیهای سرمایه انسانی همتراز است. در این مسیر موانع و آسیب‌های بیرونی و درونی شناسایی شد و در نهایت بیان راهبردهاست که ناظر به سؤال «چه باید کرد؟»، و جزء تجویزی الگو است. ملکی و حسونند در طراحی مدل شایستگی‌های منابع انسانی جهت تحقق گام دوم انقلاب نشان دادند شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های مرتبط با شغل به عنوان دو بعد شایستگی منابع انسانی سازمان‌های دولتی جهت تحقق گام دوم انقلاب شناسایی گردید. شایستگی‌های فردی شامل؛ شایستگی اخلاقی، مکتبی، معنوی، نگرشی و عمومی و شایستگی‌های شغلی شامل شایستگی‌های رفتاری، مدیریتی، ارتباطی و تخصصی است. هاشم زاده و همکاران (۶) در ارائه الگوی تعالی سازمانی بر پایه قرآن در مرحله اول بیش از ۱۸۰۰۰ شناسه مرتبط دریافت و طی فرایند کدگذاری براساس راهبرد تحلیل مضمون، ۹۱۳ مضمون پایه شناسایی و با ترکیب و تلخیص آن‌ها، ۹۱ مضمون سازمان دهنده و در نهایت طی

the model of organizational excellence based on the Holy Quran, *Police Management Research*, 14(3), 26-37.

7. Yung-LunLiuaKoPen-FabJui-TeChiangbWen-JyeShyrc(2021). Should the EFQM Excellence Model be Adapted for Specific Industries? A Restaurant Sector Example. *International Journal of Hospitality Management* Volume 92 pp. 241-258.
8. Escrig-Tena, Ana & García-Juan, Beatriz & Segarra, Mercedes. (2019). Drivers and internalization of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 36. 10.1108/IJQRM-08-2017-0161.
9. Mohghar, Alisafari, Hossein Moin Najafabadi, Faqiheh (1400). Designing the organizational excellence methodology of Iran's oil industry. *Industrial Management*, Volume 13, Number 3, 1400, Pages 370-390
10. Gooderzi F. (1400). Drawing a fuzzy map of organizational excellence in the Social Security Organization of Branch 25 with the approach of the European Quality Award. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(55), 252-269.
11. Strauvs, A. & J. Courbin (1998). *Principles of Qualitative Research Methodology*. Translation by B. Mohammadi. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies?

می شود جلساتی برای تبادل این تجربه ها توسط انجمن های حرفه ای یا دستگاه ذی ربط برگزار شود.

- سازمان منابع انسانی از مفاهیم نوین مدیریت است. تناسب بین این بخش و سازماندهی خود سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. لذا می بایست در هر سازمان، بخش منابع انسانی در راستای نیاز سازمان به صورتی انعطاف پذیر سازماندهی شود.

## References

1. Gudarzi, Gholamreza, Hosni Moghadam, Sadegh, Nowrozi, Rasoul, Soltani, Morteza (2019). Designing and explaining the model of the civilizing institution, based on the content analysis of the statement of the second step of the revolution, *Islamic Management Quarterly*, 28(3), 45-77.
2. Hassannejad, Mohammad (2019). The mediating role of organizational health in the relationship between excellence and organizational growth, organizational agility of managers and teachers in Bakharz city. Parsai inside the country, master's degree. Supervisor: Talat Sabbaghzadeh. Islamic Azad University, Taibad Branch, Educational Sciences Department.
3. Carmen, G. Camino.S.MercedesPañero-Taberna-AlonsoaMaríaSanjurjo-Sáeza(2020) Use of the EFQM excellence model to improve hospital pharmacy performance, *Research in Social and Administrative Pharmacy* Volume 16, Issue 5, May 2020, Pages 710-716
4. Kim, D. & Kumar, V. and Murphy, s. (2010). "European foundation for quality management business excellence model". In: *international journal of quality & reliability management*. Vol. 27, no. 6, pp. 684-701.
5. Farana, Radim & Doc, & Ing, & Csc., (2022). Application of EFQM Excellence Model at the Faculty. "Instruments and Controls". VŠB-TUO, Ostrava, ISBN 978-80-248-1272-4
6. Hashemzadeh, Masoumeh, Arasteh, Hamid Reza, Abbasian, Hossein, Zainabadi, Hassan Reza (2018). Presenting