

عنوان مقاله:

طراحی الگوی مدیریت پارادوکس های درونی منابع انسانی (مورد مطالعه: نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران) (DOR: ۲۰.۱۰۰۱.۱.۸۲۵۴۸۰۰۲.۱۳۹۹.۱۲.۴.۴.۷)

محل انتشار:

فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دوره 12، شماره 4 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 43

نویسندگان:

حسین دامغانیان - دانشیار دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

ناصر عسگری - استادیار دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

کاظم جعفری - نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

خلاصه مقاله:

سازمان های عصر حاضر به دلایل مختلف و به صورت خودآگاه و ناخودآگاه پیچیده شده اند، و از این رو، با پارادوکس های مختلفی درگیرند. عدم شناخت کافی از پارادوکس های منابع انسانی و عدم دقت در خصوص نحوه رفتار با پارادوکس ها موجب تقلیل چابکی ذهن، عدم انعطاف پذیری فردی و سازمانی، کاهش حس وحدت، کاهش عدم اطمینان، کاهش بهره وری و کاهش پایداری منابع انسانی می شود. این موضوع در سازمان های بزرگ همچون سازمان های نظامی به دلیل پیچیدگی بیشتر به شکل فراگیر ظهور یافته است. تحقیق پیش - روی برحسب هدف، توصیفی-تبیینی و بر مبنای نتیجه، کاربردی و برحسب داده (آمیخته) می باشد. هدف از تحقیق حاضر، طراحی الگویی برای مدیریت پارادوکس های درونی منابع انسانی است. بدین منظور پارادوکس های درونی منابع انسانی از طریق مصاحبه اکتشافی با خبرگان و متخصصان فرایندهای نیروی انسانی در نیروی هوایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، تبیین و چارچوب مفهومی پژوهش تدوین شد و به منظور چگونگی مدیریت پارادوکس های درونی منابع انسانی و طراحی الگوی مدیریت پارادوکس از طریق پانل دلفی، راهبردهای مزبور تعیین شد که بر اساس از شانزده مورد پارادوکس تبیین شده، چهار مورد از پارادوکس ها از طریق راهبرد پذیرش، هفت مورد از طریق راهبرد ترکیب، سه مورد از طریق راهبرد تفکیک فضایی و دو مورد با راهبرد تفکیک زمانی قابل مدیریت هستند. در نهایت نیز پارادوکس ها بر اساس میزان اهمیت آنها اولویت بندی شدند.

کلمات کلیدی:

پارادوکس های منابع انسانی، الگو، راهبرد های سازگاری منطقی، الگوی مدیریت پارادوکس ها

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1196134>

