

عنوان مقاله:

تحلیلی بر مدیریت رفتارهای سازمانی و ضرورت آسیب شناسی منابع انسانی

محل انتشار:

ششمین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسنده:

زهره عابدی طامه - فوق لیسانس جغرافیا و برنامه ریزی شهری

خلاصه مقاله:

امروزه بیشتر سازمانها به دنبال ارتقای سطح کارایی کارکنان بوده و در صدر رسیدن به بهترین الگو برای تنظیم اهداف عالی سازمانی می باشند. در این تحقیق سعی شده است ضمن شناسایی معیارها و شاخص های آسیب شناسی منابع انسانی، نسبت به شناسایی و طبقه بندی آسیب های مذبوردر ۳ زمینه ساختاری، رفتاری و زمینه ای اقدام و تاثیر هر کدام از آنها بر عملکرد سازمان مورد بررسی قرار گیرد. در این تحقیق از روش توصیفی استفاده شده است که باهدف شناسایی عوامل موثر بر آسیب شناسی منابع انسانی می باشد. یکی از مهمترین اقداماتی که سازمانهای موفق برای ارتقای اثربخشی خود انجام میدهند، آسیب شناسی صحیح و به موقع است. آسیب شناسی صحیح و به موقع، این امکان را به مدیران میدهد که همواره از مسایل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع باشند و از حد شدن آن جلوگیری نمایند. آسیب شناسی سازمانی، فرآیند استفاده از مفاهیم و روش های علوم رفتاری، به ویژه روان شناسی به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان ها و یافتن راه هایی برای افزایش اثر بخشی آنها می باشد. اما از آنجا که پایین بودن سطح بهره وری به مفهوم کارایی و اثر بخشی، فقط ناشی از اشکالات و نارسایی های عامل انسانی نیست، بلکه عوامل دیگری همچون سازمان دهی نامناسب، ضعف نظام کنترل، نامناسب بودن فرآیند های کاری و غیره نیز در این میان نقش دارند.

کلمات کلیدی:

آسیب شناسی / متغیرهای ساختاری / متغیرهای رفتاری / متغیرهای زمینه ای

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1434013>

