

عنوان مقاله:

رابطه سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با توسعه منابع انسانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی یافته های نوین در مدیریت، روان شناسی و حسابداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسنده:

نسرین طویلی - دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

خلاصه مقاله:

بطور مشخص منابع انسانی گرانمایه ترین منبع هر سازمانی می باشد به شکلی که حیاتی ترین مولفه سازمانی که در سازگاری و بقا، توسعه و سرآمدی سازمان های عصر حاضر با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی حاکم می تواند موثر واقع گردد، منابع انسانی سازمان ها است. لذا پژوهشگران مدیریت راهبردی منابع انسانی اخیرا توجه خود را به استفاده از سطوح مختلف تجزیه و تحلیل در بررسی منابع انسانی معطوف داشته اند. هدف از پژوهش حاضر پیش بینی توسعه منابع انسانی بر اساس سندرم ایمپاستر و سندرم استکهلم و رفتار شهروندی سازمانی بود. روش تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شرکت ماموت در سال ۱۴۰۱ بود. حجم نمونه با استفاده از نرم افزار تعیین حجم نمونه GPower ۱۵۰۰ نفر در نظر گرفته شد و انتخاب نمونه به صورت تصادفی و جمع آوری اطلاعات آماری از طریق پرسشنامه به صورت آنلاین صورت پذیرفت. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش شامل چهار پرسشنامه مقیاس سندرم استکهلم، مقیاس وانمودگرایی کلانس (CIPS) و پرسشنامه استاندارد رفتار شهروندی سازمانی پادساکوف و پرسشنامه توسعه منابع انسانی ایربای بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل رگرسیون با رعایت پیش فرض ها با استفاده از نرم افزار spss استفاده گردید. بررسی نتایج با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون نشان داد با توجه به میزان ضریب تعیین ($R^2=0/31$) واریانس تبیین شده متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین در حد متوسط می باشد و این متغیرها می توانند مقدار تقریباً مطلوبی از واریانس توسعه منابع انسانی در کارکنان را تبیین کنند و متغیرهای سندرم ایمپاستر ($pV<0/05$) و استکهلم سازمانی ($pV<0/01$) با ضرایب منفی و بتای $0/256$ و $0/350$ وارد معادله رگرسیونی توسعه منابع انسانی در کارکنان شدند. لذا هر چه میزان سندرم های ایمپاستر و استکهلم سازمانی در بین کارکنان بیشتر باشد میزان توسعه منابع انسانی در آنها کاهش می یابد.

کلمات کلیدی:

توسعه منابع انسانی، سندرم ایمپاستر، استکهلم سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1517921>

