

عنوان مقاله:

طراحی مدل الزام سازمانی در سازمان بنادر و دریانوردی ایران

محل انتشار:

فصلنامه منابع انسانی تحول آفرین، دوره 1، شماره 4 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 14

نویسندگان:

وحید پورشهبابی - استادیار گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

حمیدرضا خدادادی دیدانی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، ایران.

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: هدف این پژوهش طراحی مدل الزام سازمانی در کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران به روش داده بنیاد می باشد. روش بررسی: روش پژوهش حاضر کیفی و برای کشف مفاهیم و رابطه ها در داده های خام گردآوری شده حاصل از انجام مصاحبه با خبرگان است. استراتژی پژوهش، داده بنیاد بود و بر طبق نظریه استراوس و کوربین به عنوان یک رویکرد پژوهش کیفی استفاده شد. روش گردآوری داده های تحقیق از نوع پیمایشی-مقطعی است. منطق انتخاب اعضای نمونه، مبتنی بر نمونه گیری نظری و سپس گلوله برقی بوده است. یافته ها: یافته های محوری پژوهش در شش مجموعه اصلی به عنوان ابعاد الگوی پارادایمی الزام سازمانی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی و در قالب مدل مفهومی پژوهش ارائه شد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که الزام سازمانی در بین کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی ایران تاثیر دارد. این مهم در قالب «غنی سازی شغلی»؛ «افزایش اثربخشی و کارایی»؛ «افزایش ایمنی و بهداشت کاری»؛ «ارتقای انگیزش کاری کارکنان»؛ «قانون گرایی»؛ «مشارکت در تصمیم گیری سازمانی»؛ «امنیت شغلی» و «ایجاد فرصت پیشرفت» نمود پیدا می کند. نتیجه گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن است که در صورت افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان یک اعتماد کامل بین افراد و سازمان حاکم می شود، که شایعه پراکنی، سیاسی کاری و کم کاری کاهش می یابد؛ انرژی و انگیزه کارکنان به منظور افزایش عملکرد بالا می رود و کارکنان با تعهد بیشتری برای تحقق اهداف سازمانی تلاش می کنند.

کلمات کلیدی:

الزام سازمانی، فرهنگ سازمانی، انگیزه کارکنان، سازمان بنادر و دریانوردی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1611263>

