

عنوان مقاله:

ارائه مدل مدیریت منابع انسانی تنوع محور در سازمان های دولتی ایران به روش آمیخته

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت تبلیغات و فروش، دوره 4، شماره 3 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 0

نویسندگان:

شیرین عبدلی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

حامد رحمانی - استادیار مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران.

غلامرضا معمارزاده طهران - دانشیار مدیریت دولتی، واحد قزوین، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

خلاصه مقاله:

هدف از انجام پژوهش تدوین مدل مدیریت منابع انسانی تنوع محور با توجه به شرایط بومی سازمانهای دولتی ایران می باشد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه با خبرگان سازمان امور اداری استخدامی کشور، و پیاده سازی آن در نرم افزار Maxqda ۲۰۲۰ و انجام کدگذاری باز و محوری مولفه های تنوع و پیامدهای آن شناسایی و تلخیص گردید و سپس با استفاده از کد گذاری گزینشی چارچوب نهایی مدل مدیریت منابع انسانی تنوع محور شکل گرفته و پژوهش نشان از آن دارد که خروجی تحلیل مضمون در حالت تحلیلی از مستندات، تعداد ۲۷ مولفه در ۵ بعد تنوع (محیط، دانش، ویژگیهای شخصی، مهارت و مصادیق رفتاری) و در حالت تحلیلی از مصاحبه، تعداد ۵ مولفه پیامد (عملکرد شغلی، نوآوری سازمانی، بهبود در آموزش و توسعه نیروی انسانی، قصد ترک خدمت و تعهد) شناسایی گردید و خروجی تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان داد ابعاد اصلی مدل شامل تنوع با ۲۰ مولفه، کارکرد با سه مولفه و پیامد با ۵ مولفه، در آزمون های روایی و پایایی امتیازات لازم را کسب نمودند و مدل نهایی با ۳ بعد و ۲۸ مولفه ارائه گردید. تمام متغیر ها بر روی مدیریت منابع انسانی تنوع محور تاثیر گذار بوده اند. بر اساس ضرایب بدست آمده میزان تاثیر گذاری پیامد ۰.۳۶۵، کارکرد ۰.۴۳۶، محیط ۰.۵۳۴، تنوع نیروی انسانی ۰.۵۹۰، دانش ۰.۷۴۰، مهارت ۰.۷۵۷ و ویژگی های شخصی ۰.۹۱۱ می باشد.

کلمات کلیدی:

منابع انسانی، تنوع، مدیریت منابع انسانی تنوع محور، پیامدهای تنوع

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1743946>

