

عنوان مقاله:

طراحی الگوی پیشایندها و پیامدهای مدیریت پایدار منابع انسانی

محل انتشار:

مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره 21، شماره 3 (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

فرشته قلعه آقابابائی - گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

پایداری اصطلاحی است که امروزه به صورت گسترده ای در رشته های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و از آنجا که افراد در سازمان ها یکی از مهم ترین منابع به شمار می روند پایداری یک نگرانی دائمی برای سیستم های مدیریت منابع انسانی به شمار می رود. این پژوهش با هدف شناسایی پیشایندها و پیامدهای مدیریت پایدار منابع انسانی به روش کیفی صورت گرفته است. گردآوری اطلاعات با به کارگیری مبانی نظری موضوع و مصاحبه های نیمه ساختاریافته و با روش گلوله برفی و به صورت هدفمند انجام گرفت. برای تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. پس از کشف مضامین، الگوی ارتباطی میان آن ها به صورت مدل ترسیم و روایی و قابلیت اطمینان آن ها بررسی شد و مورد تایید قرار گرفت. نتایج به دست آمده ۷۱ مفهوم منحصر به فرد را نشان داد و ۳ پیشایندها (نظام کاری پایدار، مدیریت پایدار، منابع انسانی پایدار) و ۳ پیامد (سطح فرد، سطح سازمان، سطح اجتماع) برای مدیریت پایدار منابع انسانی شناسایی شد.

کلمات کلیدی:

پایداری، مدیریت پایدار منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1767603>

