

عنوان مقاله:

بررسی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و شناسایی ارتباط خصوصیات شخصیتی، شغلی و درون سازمانی موثر بر آن (مطالعه موردی شرکت مپنا)

محل انتشار:

ششمین کنفرانس بین المللی تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

نویسنده:

سجاد بابایی کلرود - فارغ التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه جامع امام حسین(ع)

خلاصه مقاله:

هدف از انجام این پژوهش بررسی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان و شناسایی ارتباط خصوصیات شخصیتی، شغلی و درون سازمانی موثر بر آن در ستاد مرکزی سازمان صنایع هوافضا می باشد. شناخت میزان تحلیل رفتگی و تعیین ارتباط آن با عوامل اشاره شده در جامعه مورد مطالعه این امکان را فراهم می کند تا برنامه ریزان و مدیران ارشد سازمان برای مقابله با هر سطح از فشارهای روانی ناشی از حضور کارکنان در محیط کار راهکارهای مناسبی به کار بندند. به همین منظور یک نمونه آماری ۲۱۵ نفره از تعداد ۵۴۳ نفر کارکنان شاغل در ستاد مرکزی سازمان بصورت تصادفی انتخاب و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار اندازه گیری تحقیق حاضر عبارتند از پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش (MBI)، سیاهه ویژگیهای شخصیتی آیزنک (EPI)، پرسشنامه ویژگیهای شغلی جان واکتر و پرسشنامه ویژگیهای درون سازمانی رابرت. سی پریزیوزی که پرسشنامه های مذکور استاندارد بوده و روایی و پایایی آنها بارها در تحقیقات مشابه قبلی مورد تایید قرار گرفته و در حد قابل قبولی گزارش شده است. در این تحقیق برای تخلیص و طبقه بندی داده ها از آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی و آزمون رگرسیون استفاده می شود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد ۱۶٪ از افراد نمونه مورد مطالعه که حدود ۳۴ نفر بودند، تحلیل رفتگی شغلی زیادی را گزارش کرده اند، ۶۹ نفر معادل ۳۲٪ نیز به تحلیل رفتگی شغلی متوسط اشاره داشته اند و ۱۱۲ نفر که ۵۲٪ افراد آزمون شونده را تشکیل می داند نیز تحلیل رفتگی شغلی کمی را گزارش نموده اند. همچنین مشاهده شد افراد برونگرا و باثبات نسبت به افراد درونگرا و روان رنجور از میزان و شدت تحلیل رفتگی کمتری برخوردارند. از این رو باید برای انتصاب کارکنان در مشاغل و یا جذب نیروی جدید در سازمان ویژگیهای شخصیتی افراد با خصوصیات شغل مربوطه مد نظر قرار گیرد. میان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان با چهار بعد از ویژگی های شغلی به ترتیب شامل گوناگونی در مهارت، اهمیت شغل، بازخورد نتیجه کار و آزادی عمل بیشترین ارتباط و تاثیر وجود داشت و بیانگر این واقعیت است که هر چه قدر مشاغل، آزادی عمل، بازخورد نتیجه کار و گوناگونی در مهارت پایین تری داشته باشد و اهمیت کار بالاتر باشد، تحلیل رفتگی شغلی کارکنان بیشتر خواهد شد. بر اساس یافته ها تحلیل رفتگی شغلی با هویت کار رابطه معناداری ندارد. نهایتاً تحلیل رفتگی شغلی با چهار بعد ویژگی های درون سازمانی به ترتیب بیشترین ارتباط را با پاداش و دستمزد، ساختار، ارتباطات و رویه و روشها داشت و بر اساس نتایج حاصله تحلیل رفتگی شغلی با دو بعد از ویژگیهای درون سازمانی شامل اهداف و استراتژی و رهبری ارتباط معناداری ندارد. توجه به ویژگیهای شخصیتی، شغلی و سازمانی برای مقابله با عوامل تنش زا و بکارگیری مکانیزمهای مدیریت تحلیل رفتگی کمک شایانی به ارتقا سلامت و بهداشت روانی محیط کاری افراد می نماید.

کلمات کلیدی:

تحلیل رفتگی، ویژگیهای شخصیتی، شغلی و سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1861306>



