

عنوان مقاله:

آسیب شناسی مدیریت منابع انسانی بر مبنای الگوی تلفیقی

محل انتشار:

دهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 51

نویسنده:

احد عامری سیاهویی - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس

خلاصه مقاله:

با توجه به اهمیت آسیب شناسی سازمانی و منابع انسانی و لزوم شناخت وضعیت موجود درک کارکنان از خدمات منابع انسانی، طرح حاضر با هدف بررسی و آسیب شناسی وضعیت منابع انسانی در حوزه های اشتیاق شغلی، اخلاق حرفه ای، فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدیریت سرمایه های انسانی در شرکت نفت ستاره خلیج فارس انجام شده است. جامعه آماری طرح شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت در زمان پژوهش به تعداد ۱۰۷۱ نفر بوده که تعداد ۴۶۶ نفر جهت فاز کمی براساس فرمول کوکران بعنوان حجم نمونه تعیین و نمونه ها به روش سرشماری و نمونه گیری تصادفی (فرمول کوکران) انتخاب شدند و نهایتاً پرسشنامه های برگشتی به تعداد ۳۸۳ نفر بودند، قابل ذکر است برای انجام مصاحبه فاز کیفی از جامعه آماری تعداد ۲۰ نفر بصورت هدفمند به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. همچنین از ۵۰ نفر از تکمیل کنندگان پرسشنامه های فاز کمی، به صورت تصادفی خواسته شد نظرات خود را در مورد مشکلات و مسائل فعلی سازمان به صورت مکتوب در پرسشنامه ها درج نمایند. برای جمع آوری اطلاعات در بخش ادراکی از پرسشنامه های استاندارد اشتیاق شغلی هی گروپ، اخلاق حرفه ای مدل منشور جهانی کسب و کار، فرهنگ سازمانی دنیسون و هاریسون و اثربخشی بازده سرمایه های انسانی باسی و مک مور استفاده شد که با توجه به اینکه پرسشنامه های مذکور از میانی نظری و علمی قوی برخوردار است و نظرات کارشناسی صاحب نظران روی آن اعمال شده بنابراین روایی آن بصورت محتوایی بررسی گردید و در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰.۹۶، فرهنگ سازمانی ۰.۹۸، اخلاق حرفه ای ۰.۹۸ و اثربخشی سرمایه انسانی ۰.۹۷ محاسبه شد، جهت تجزیه تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی از قبیل آزمون تی و دوجمله ای استفاده شد که نتایج کلی آن به این صورت بوده که در سطح پالایشگاه ستاره خلیج فارس وضعیت مطلوبیت اشتیاق ۵۸.۱٪، میانگین اخلاق حرفه ای ۳.۰۹، فرهنگ سازمانی غالب مطابق مدل هاریسون از نوع اقتدار مدار و مولفه های فرهنگ سازمانی دنیسون دارای میانگین امتیاز ۲.۸ برای بعد مشارکت و درگیری، ۳.۱۳ جهت ثبات و سازگاری، ۳.۴۷ جهت انطباق پذیری و ۳.۱۰ جهت بعد مأموریت بوده و میانگین اثربخشی سرمایه های انسانی ۲.۸۲ می باشد. (میانگین ها از ۵ می باشد)

کلمات کلیدی:

آسیب شناسی، الگوی تلفیقی، مدیریت منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1931033>

