

عنوان مقاله:

طراحی الگوی برای رتبه بندی بلوغ سازمانی

محل انتشار:

فصلنامه مطالعات مدیریت و توسعه پایدار، دوره 4، شماره 2 (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

نویسندگان:

مریم زارع بیدکی - دانشجوی دکتری گروه مدیریت منابع انسانی، واحد علوم و تحقیقات بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران

ناصر میرسپاسی - استاد تمام گروه مدیریت منابع انسانی، واحد علوم و تحقیقات بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

کرم الله دانش فرد - استاد تمام گروه مدیریت منابع انسانی، واحد علوم و تحقیقات بین الملل، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

هدف پژوهش حاضر، طراحی الگوی برای رتبه بندی بلوغ سازمانی می باشد. این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت آن کیفی و از نوع تحلیل محتوا است. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۰ نفر از خبرگان و متخصصان سازمان توانیر و شرکت های تابعه می باشد و نمونه گیری تا اشباع نظری ادامه داشت. دامنه این پژوهش وزارت نیرو در بخش برق، یعنی شرکت توانیر و ۱۶ شرکت برق منطقه ای در کشور می باشد و نمونه این پژوهش به روش کیفی با تحلیل محتوا انجام شده و واحد تحلیل، مضمون و یا مفهوم موجود در متونی است که عناصر بلوغ را در خود داشته اند که به روش مطالعه در متون علمی گردآوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها ابتدا از روش تحلیل محتوا و سپس از تکنیک دلفی استفاده شد. یافته ها نشان داد الگوی بلوغ منابع انسانی در شرکت توانیر دارای ۷ سطح پلکانی است که سطح بلوغ منابع انسانی سازمان را تعیین میکند و هر سطح این بلوغ دارای ۹ شاخص می باشد که مجموعاً دارای ۶۳ مولفه اصلی ۱۲۷۳ مولفه فرعی می باشد. این سطوح پلکانی شامل مهارتهای عمومی شغل، ارتباطات، مهارتهای فنی، مدیریت، رهبری، کیفیت ها و بهره وری می باشد. یافته نیز نشان می دهد که سطح بلوغ سازمان به ۴ سطح ۱: سازمان نیاز به پیشرفت دارد، ۲: سازمان در حد انتظار است، ۳: سازمان بیش از حد انتظار است، و ۴: سازمان برجسته است رتبه بندی شده است.

کلمات کلیدی:

بلوغ سازمانی، بلوغ منابع سازمانی، توسعه منابع انسانی، بهره وری.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2057836>

