

عنوان مقاله:

مدل ساختاری تفسیری ویژگی های فردی موثر بر ماندگاری نیروی انسانی در شرکت های دانش بنیان

محل انتشار:

بیست و هفتمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در علوم و فناوری (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

سید حبیب الله میرغفوری - دانشیار، مدیریت صنعتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

میترا آقازاده بافق - کارشناسی ارشد، مدیریت صنعتی، دانشگاه یزد، یزد، ایران

خلاصه مقاله:

نیروی انسانی کارآمد در یک سازمان، از سرمایه های ارزشمند آن سازمان محسوب می شود. از این جهت که ماندگاری نیروهای مستعد همیشه برای بقای سازمان ها ضروری بوده و هست، سازمان ها می بایست در جهت افزایش ماندگاری نیروهای متخصص و آگاه، تلاش کنند و راهبردهایی رو مورد بهره برداری قرار دهند. موثرترین راهبردهای نگه داشت نیازمند یک رویکرد چندوجهی و تعهد بلندمدت برای سازمان و کارکنان است. از سویی دیگر هزینه های بالای خروج سرمایه های انسانی از سازمان به ویژه نیروهای خبره و متخصص، با صرفه ترین تدبیر مقابله با چالش خروج کارکنان، اتخاذ تدابیر حفظ و نگه داشت نیروهای سازمانی و جلوگیری از ترک کار آن ها است. عوامل متعددی در بعدهای مختلف می توانند در خروج داوطلبانه ی نیروها موثر واقع گردند. با این حال در پژوهش حاضر تنها به بررسی عوامل فردی اکتفا شده است. در این پژوهش هدف آن است با استفاده از رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری (ISM)، به سطح بندی عوامل فردی موثر بر نگه داشت نیروهای انسانی سازمان های دانش محور پرداخته شود. نتایج نشان داد که عوامل سن، تحصیلات، دوره ی تصدی شغل و جنسیت، عوامل پایه ای هستند که می بایست در برنامه ریزی ها نخست مورد توجه قرار گیرند. عوامل فوق الذکر در سطح اول از مدل قرار می گیرند و بدون توجه به آن ها، امکان دستیابی به عوامل سطوح بعدی وجود ندارد.

کلمات کلیدی:

سرمایه های انسانی، رویکرد مدل سازی ساختاری تفسیری، شرکت های دانش بنیان، ماندگاری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2082897>

