

عنوان مقاله:

بررسی رابطه مدیریت استراتژیک منابع انسانی با اشتیاق شغلی کارکنان فولاد خوزستان

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی پژوهشهای نوین در مدیریت و مهندسی صنایع (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

عاطفه دریگوند - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت اجرایی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، ایران

وحید چناری - استاد یار گروه مدیریت، گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر، ایران

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه اشتیاق شغلی با مدیریت استراتژیک منابع انسانی انجام گرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی است و از آنجا که علاوه بر بررسی همبستگی میان متغیرها، از مدل معادلات ساختاری نیز بهره گرفته شده است از نوع تحقیقات علی می باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت فولاد خوزستان شامل 5137 نفر بودند که از میان آنها، 165 نفر به روش تصادفی طبقه ای و مطابق فرمول کوکران انتخاب گردید. جهت سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه شوفلی و بیکر (3001) و جهت سنجش مدیریت استراتژیک منابع انسانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، روایی این پرسشنامه با استفاده از نظرات خبرگی و روش تحلیل عامل تاییدی انجام گرفت و پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ 00900 محاسبه گردید. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد، از میان متغیرهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی، متغیرهای توسعه منابع انسانی، رهبری، روابط کارکنان و برنامه ریزی و تامین منابع انسانی دارای رابطه قوی و معنادار با اشتیاق شغلی و متغیرهای استراتژی و جبران خدمات دارای رابطه معنادار و نسبتاً ضعیفی با اشتیاق شغلی می باشند. نتایج جمع بندی متغیرها نشان داد که اشتیاق شغلی با مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه قوی معنادار دارد.

کلمات کلیدی:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، اشتیاق شغلی، مدل تعالی منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/435356>

