

عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین تناسب شغلی و رفتار شهروندی سازمانی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، علوم انسانی و توسعه (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 13

نویسندگان:

مصطفی امامی - گروه برونسپاری، معاونت نیروی انسانی، شرکت توزیع نیروی برق کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

مریم مالمیر - گروه برونسپاری، معاونت نیروی انسانی، شرکت توزیع نیروی برق کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

احسن طاهر فر - گروه برونسپاری، معاونت نیروی انسانی، شرکت توزیع نیروی برق کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

خلاصه مقاله:

هدف: تناسب بین شغل و شاغل یکی از مباحث بنیادین مدیریت منابع انسانی است، این فرض اثبات شده است که وجود این تناسب ضرورت سازمانی به منظور بهره وری نیروی انسانی است. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی تناسب بین شغل و شاغل و تاثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمانهای دولتی در یکی از شهرهای ایران می باشد. مواد و روش ها: این پژوهش بر اساس روش پژوهش از نوع توصیفی و از شاخه پیمایشی می باشد؛ ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می باشد؛ به منظور سنجش رفتار شهروندی سازمانی، پرسشنامه های 12 سوالی که با استفاده از دو مقیاس رفتار شهروندی سازمانی، پادساکف و همکارانش (1990) و نت مهیر و همکارانش (1997)، طراحی شده استو برای سنجش تناسب بین شغل و شاغل پرسشنامه های دانش، مهارت و توانایی شغلی بانک اطلاعات شغلی بین 1 المللی (NET*O) (است، که هریک از پرسشنامه ها بطور میانگین شامل 21 سوال می باشد. پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی 79/0 و پایایی پرسشنامه سنجش تناسب بین شغل و شاغل 81/0 به دست آمد و چون آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه بیش از 7/0 می باشند بنابراین هر دو پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار بودند. حجم جامعه آماری مورد نظر 2600 نفر از کارکنان سازمان های دولتی شهر ... می باشد. براساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای از بین آن ها تعدادی به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید که در نهایت 268 پرسشنامه جمع آوری گردید. یافته ها: جهت تعیین نرمال بودن داده های بدست آمده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد و نتایج آزمون نرمال بودن داده ها را تایید کرد؛ فرضیات تحقیق با انجام آزمون T مستقل به بوته آزمون قرارداد شد و تاثیر معنی دار و مثبت آن ها به اثبات رسید. نتیجه گیری: نتایج حاکی از آن است که در جامعه مورد پژوهش کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده اند، نمره رفتار شهروندی سازمانی بالاتری را کسب کرده اند. نتیجه دیگری که از این پژوهش بدست آمد بیانگر این واقعیت بود که فقط حدود 41 درصد از کارکنان سازمان مورد مطالعه از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بودند و از این لحاظ سازمان های این شهر در وضعیتضعیفی قرار دارد.

کلمات کلیدی:

رفتار شهروندی سازمانی، تناسب شغلی، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/650596>

