

عنوان مقاله:

بررسی و ارائه مدل عوامل مؤثر بر چابکی نیروی انسانی مورد مطالعه در شرکت توزیع نیروی برق استان یزد

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱ (سال: ۱۳۹۳)

تعداد صفحات اصل مقاله: ۸

نویسندگان:

حسن دهقان دهنوی - استاد و مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی پردیس علوم و تحقیقات یزد

حسین اسلامی - استاد و مدیر گروه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و اجرایی پردیس علوم و تحقیقات یزد

حامد الوان ساز - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه علوم و تحقیقات یزد

خلاصه مقاله:

چابکی عموماً، ایده سرعت و تغییر در محیط کسب و کار را نشان می دهد. براساس تعریف وان هوک و همکارانش چابکی مفهومی مدیریتی است که برپاسخگویی به بازارهای پویا و آشفته و تقاضای مشتری تمرکز دارد. این درحالیست که مفاهیم ضمنی رقابت چابک وابسته به زمینه های رقابتی است که در داخل یک سازمان به طور خاص عمل میکنند. پژوهش حاضر به دنبال دستیابی به پاسخ این سؤال است که چه عواملی در چابکی نیروی انسانی مؤثر می باشند، و با تکیه بر چه رویکردی سازمان ها می توانند از منابع انسانی چابک در دستیابی به مزیت رقابتی مبتنی بر منابع کلیدی خود دست یابند. جامعه آماری این پژوهش شرکت توزیع نیروی برق استان یزد می باشد. همچنین در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی استفاده شده و داده ها با کمک پرسشنامه (پس از آزمون پایایی و روایی) جمع آوری شده اند. همچنین به منظور بررسی این موضوع، از رویکرد فازی به عنوان یکی سودمندترین ابزارهایی که در اندازه گیری مسائلی که شاخصهای آنها مبهم و غیر معلوم است بهره گرفته شده و به منظور بررسی فرضیات پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردیده است. یافته های این پژوهش نشان می دهند که برای رویارویی با تغییرات، چابکی متکی بر دانش نیروی انسانی، مهارت نیروی انسانی، وجود فرهنگ همیاری و مشارکت در سازمان و دسترسی افراد به اطلاعات است. همچنین با توجه به اهمیت چابکی منابع انسانی برای سازمانها به سایر محققان پیشنهاد می شود، سایر عوامل مؤثر بر چابکی نیروی انسانی را مورد مطالعه قرار داده و مدل حاضر در این پژوهش را توسعه دهند.

کلمات کلیدی:

چابکی منابع انسانی، رویکرد فازی، دانش نیروی انسانی، مهارت نیروی انسانی، فرهنگ همیاری و مشارکت، دسترسی افراد به اطلاعات

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/312049>

