



الگوی مدیریت هویت‌یابی کارکنان در سازمان‌های عمومی؛ کاربرد رویکرد آمیخته

مهدی خیراندیش^۱، اکبر حسن‌پور^۲، یوسف وکیلی^۳، محمدرضا نقدی^۴

چکیده

زمینه و هدف: امروزه منابع انسانی، برای سازمان نوعی دارایی حیاتی به‌شمار می‌رود و احساس هویت سرمایه‌های انسانی، ارزش افزوده زیادی را برای سازمان ایجاد می‌کند. بر این اساس، در پژوهش پیش رو، به ارائه الگوی مدیریت هویت‌یابی کارکنان در سازمان‌های عمومی با رویکرد آمیخته پرداخته شده است.

روش: این پژوهش از نظر هدف، اکتشافی و از لحاظ نوع استفاده، کاربردی محسوب می‌شود. روش اجرای پژوهش، آمیخته اکتشافی است؛ به‌گونه‌ای که در بخش کیفی، از روش پژوهش داده‌بنیاد و در بخش کمی، از روش پژوهش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. داده‌های لازم برای بخش کیفی، از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ نفر از خبرگان منابع انسانی جمع‌آوری شده است و این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی گلوله برفی انتخاب شده‌اند. داده‌های بخش کمی نیز، به کمک روش نمونه‌گیری خوشه‌ای از میان کارکنان شهرداری کرمانشاه به‌دست آمده است.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل داده‌ها، مقوله علی شامل عوامل سازمانی، مدیریتی و فردی؛ مقوله محوری شامل عضویت، تشابه، وفاداری و سازگاری؛ مقوله مداخله‌گر شامل عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی، وجه سازمان و ارتباطات خارجی؛ مقوله زمینه‌ای شامل حمایت سازمانی، گروه‌های کاری، فرهنگ سازمانی، استراتژی سازمان و ویژگی‌های سازمان؛ راهبردها شامل توسعه عزت‌نفس سازمانی، توسعه صمیمت سازمانی، توسعه نشاط سازمانی و افزایش مشروعیت و پیامدها شامل عوامل اجتماعی، عملکردی، رفتاری و نگرشی بودند. بر اساس تحلیل داده‌های کمی برازش الگوی پژوهش تأیید شد.

نتیجه‌گیری: اجرای بهینه راهبردهای هویت‌یابی کارکنان، به ارتقای نگهداشت کارکنان در سازمان کمک می‌کند. مدیران می‌توانند با ارتقای هویت‌یابی، میزان جذب کارکنان جدید را بهبود دهند.

کلیدواژه‌ها: الگو، هویت‌یابی کارکنان، سازمان‌های عمومی، رویکرد آمیخته

استناد: خیراندیش، مهدی، حسن‌پور، اکبر، وکیلی، یوسف و نقدی، محمدرضا (۱۴۰۰). الگوی مدیریت هویت‌یابی کارکنان در سازمان‌های عمومی؛ کاربرد رویکرد آمیخته. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۳)، ۹۷-۱۲۳.

dr.me.kh@gmail.com

a.hassanpoor@khu.ac.ir

y.vakili@khu.ac.ir

mr.naghdi1970@gmail.com

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران. رایانامه:

۲. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه:

۳. استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی و کسب‌وکار، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه:

۴. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه:

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/JHRS.2021.292807.1726

نویسنده مسئول: مهدی خیراندیش

دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۰۸، پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۳۰

© دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، پاییز، دوره ۱۱، شماره ۳، صص. ۹۷-۱۲۳

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴