

Present a Human Resource Functions Model for Employee Separation Management by Mixed Research Approach

Seyed Mohammad Reza Torabipour ¹, Reza Taghvaei ², Kambiz Hamidi ³

Abstract

Background & Purpose: The high rate of voluntary and involuntary separation of employees in most cases signals organizational issues. The separation of experienced and efficient personnel, especially for sensitive positions, may have irreparable consequences. For leading organizations, therefore, the concept of the "Employee separation Management" is of particular importance, such that they strive to maintain a stable rate between incoming and outgoing human forces. level of stability between in the input and output of the work force. Therefore, considering the direct and indirect costs of employee separation and the importance of employee role in the performance of organizations, the present study aims to provide a model of "Human Resource Functions for Employee Separation Management" in government organizations.

Methodology: Current research is applied in term of purpose and using a mixed research approach (qualitative-quantitative). In the first step and using a qualitative approach, data was acquired by conducting semi-structured interview with human resource experts and managers. Using thematic analysis method an initial research model was extracted. In the second step and based on the structural equation modeling methodology, the research model developed in the first step was validated.

Findings: For human resource functions, this research identifies a number of ten main components/themes, namely human resource planning, employee recruitment, compensation, performance management, career development, training, organizational discipline, motivation, succession, and social support. This research, furthermore, reveals 51 subsidiary themes for human resource functions.

Conclusion: Having GOF values of 0.561, the structural equation modeling indicates a strong modelling fit for the initial research model.

Keywords: Volunteer and Un-volunteer separation, Employees separation costs, Structural equation modeling, Human resource functions, Thematic analysis

Citation: Torabipour, Seyed Mohammad Reza, Taghvaei, Reza & Hamidi, Kambiz (2022). Present a Human Resource Functions Model for Employee Separation Management by Mixed Research Approach. *Journal of Human Resource Studies*, 12(2), 78-103. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.342202.1927>

1. Ph.D. Candidate, Department of Management, College of Humanities, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. E-mail: torabipour@iauh.ac.ir
2. Assistant Prof., Department of Management, College of Humanities, Tuyserkan Branch, Islamic Azad University, Tuyserkan, Iran. E-mail: taghvaei_reza@iauh.ac.ir
3. Assistant Prof., Department of Management, College of Humanities, Hamedan Branch, Islamic Azad University, Hamedan, Iran. E-mail: hamidi@iauh.ac.ir

Published by Shahid Sattari Aeronautical University, Faculty of Management
Journal of Human Resource Studies, 2022, Spring, Vol, 12, No, 2, 78-103
doi: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.342202.1927>

Corresponding Author: Reza Taghvaei

Received: May 11, 2022; Received in revised form: July 22, 2022

Accepted: August 20, 2022; Published online: October 12, 2022

Article Type: Research-based

E-ISSN: 2783-0624

<http://www.jhrs.ir/>

© Authors



طراحی الگو کارکردهای منابع انسانی در راستای مدیریت انفصال کارکنان با رویکرد پژوهشی آمیخته (مطالعه موردی: نهاد ریاست جمهوری)

سید محمدرضا ترابی پور^۱، رضا تقوایی^۲، کامبیز حمیدی^۳

چکیده

زمینه و هدف: میزان چشمگیر انفصال از خدمت داوطلبانه و غیرداوطلبانه کارکنان، اغلب نشانه‌ای از مشکلات درون‌سازمانی است و تبعات نشست‌گرفته از انفصال نیروهای مجرب و کارآمد برای جایگاه‌های حساس، ممکن است به بروز پیامدهای جبران‌نشدنی بر پیکره سازمان منجر شود. از این رو، در سازمان‌های پیشرو مدیریت انفصال کارکنان اهمیت خاصی دارد و سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا سطحی از ثبات را در میزان ورودی و خروجی نیروی کار حفظ کنند. در این راستا، کارکردهای منابع انسانی، به‌عنوان مجموعه وظایفی که مدیران منابع انسانی برای اداره کارکنان اعمال می‌کنند، عاملی زمینه‌ای و بسترساز است و نقش مهمی را در میزان انفصال‌های داوطلبانه و غیرداوطلبانه کارکنان ایفا می‌کند. با توجه به نقش کلیدی کارکردهای منابع انسانی در موضوع انفصال کارکنان، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی کارکردهای منابع انسانی در راستای مدیریت انفصال کارکنان در سازمان‌های دولتی اجرا شده است.

روش: پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی محسوب می‌شود و با استفاده از رویکرد پژوهشی آمیخته اکتشافی اجرا شده است. در این رابطه، مرحله اول پژوهش به‌صورت «کیفی» است. داده‌های این مرحله از طریق انجام ۱۸ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با روش نمونه‌گیری گلوله برفی (زنجیره‌ای) و بر مبنای قاعده «اشباع نظری» گردآوری شده است. در ادامه با استفاده از تحلیل مضمون، الگوی اولیه پژوهش استخراج شده است. مرحله دوم پژوهش به‌صورت کمی انجام شده است که پس از تعیین حجم نمونه آماری، پرسش‌نامه اعتبارسنجی بین ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمان علمی تحقیقاتی وابسته به نهاد ریاست جمهوری توزیع شد. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری الگوی اولیه پژوهش به‌دست آمد و پس از اعتبارسنجی به تأیید رسید.

یافته‌ها: الگوی کارکردهای منابع انسانی در قالب ۱۰ مضمون فراگیر و ۵۱ مضمون سازمان‌دهنده استخراج شد که عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام کارکنان، جبران خدمت، مدیریت عملکرد، ارتقای شغلی، آموزش و توسعه، انضباط سازمانی، مدیریت انگیزش، جانشین‌پروری و حمایت اجتماعی. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز طبقه‌بندی عوامل شناسایی شده در مرحله کیفی را تأیید کرد.

نتیجه‌گیری: اجرای مؤثر اقدام‌های شناسایی شده در راستای کارکردهای مدیریت منابع انسانی، مانع از دست‌رفتن منابع انسانی شایسته و کارآمد سازمان می‌شود. در نظر داشتن اولویت این اقدام‌ها بر اساس میزان تأثیر آن‌ها نیز، به ارتقای اثربخشی این اقدام‌ها مساعدت می‌کند.

کلیدواژه‌ها: انفصال از خدمت داوطلبانه و غیرداوطلبانه، هزینه‌های انفصال کارکنان، کارکردهای منابع انسانی، مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل مضمون

استناد: ترابی پور، سید محمدرضا، تقوایی، رضا و حمیدی، کامبیز (۱۴۰۱). طراحی الگو کارکردهای منابع انسانی در راستای مدیریت انفصال کارکنان با رویکرد پژوهشی آمیخته (مطالعه موردی: نهاد ریاست جمهوری). *مطالعات منابع انسانی*، ۱۲ (۲)، ۷۸-۱۰۳.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.
رایانامه: torabipour@iauh.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد تویسرکان، دانشگاه آزاد اسلامی، تویسرکان، ایران.
taghvaei_reza@iauh.ac.ir

۳. استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران. رایانامه: hamidi@iauh.ac.ir

doi: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2022.342202.1927>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

نویسنده مسئول: رضا تقوایی

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۱، تابستان، دوره ۱۲، شماره ۲، ص. ۷۸-۱۰۳

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴

بازنگری: ۱۴۰۱/۰۴/۳۱

نوع مقاله: پژوهشی

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۹

© نویسندگان

انتشار: ۱۴۰۱/۰۷/۲۰