



الگوی پیشنهادی خودکاوای منابع انسانی: رویکرد آمیخته

محمد حکاک^۱، صابر تقی پور^۲، میثم جعفری^۳

چکیده

زمینه و هدف: برخورداری از آگاهی نسبت به خود نوعی هنر زندگی و بودن است و فرد را در شکوفاسازی استعدادهای خود و تلاش برای شدن یاری می‌رساند. پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل مؤثر بر خودکاوای منابع انسانی را شناسایی و اولویت‌بندی کند.

روش‌شناسی: این مطالعه بر اساس هدف، کاربردی و از منظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. روش پژوهش آمیخته متوالی (کیفی-کمی) است. استخراج الگوی نمایانگر عوامل تعیین‌کننده خودکاوای به روش تحلیل مضمون و اولویت‌بندی این آن‌ها نیز با روش دلفی فازی مثلی انجام شده است. داده‌های مرحله کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از اساتید دانشگاهی متخصص در حوزه منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی گردآوری شده است. در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه از ۵۰ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد نظرسنجی شده است.

یافته‌ها: ۲۴ مقوله اصلی به عنوان عوامل تعیین‌کننده خودکاوای استخراج و در قالب عوامل فردی و سازمانی دسته‌بندی شدند. اولویت‌بندی این مقوله‌ها نیز نشان داد اعتمادبه‌نفس، خودباوری، هدف‌نگاری، توانمندی فردی و فرهنگ سازمانی مهم‌ترین پیشایندها به شمار می‌روند.

نتیجه‌گیری: مدیران منابع انسانی برای تسهیل خودکاوای کارکنان لازم است با نگاهی فراگیر پیشایندهای فردی و سازمانی مورد نیاز آن را تقویت کنند و در این راه بر اولویت اثرگذاری این عوامل توجه داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: خودکاوای، اعتمادبه‌نفس، خودباوری، هدف‌نگاری، توانمندی فردی، فرهنگ سازمانی

استناد: حکاک، محمد؛ تقی پور، صابر؛ جعفری، میثم (۱۳۹۹). الگوی پیشنهادی خودکاوای منابع انسانی: رویکرد آمیخته. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۲)، ۵۱-۷۴.

۱. دانشیار، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکترا، مدیریت منابع انسانی، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. دانشجوی دکترا، مدیریت منابع انسانی، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران