

شناسایی و تعیین ابعاد اصلی شایستگی شغلی کارکنان مبتنی بر مقیاس بندی چندبُعدی (مورد مطالعه: یکی از موسسات بنیاد تعاون بسیج مستضعفین)

روح اله عباسی، علی دلاور، نورعلی فرخی، عباس عباس پور، عبدالله صالح نژاد

چکیده

امروزه میان صاحب‌نظران این توافق وجود دارد که منابع انسانی مهمترین مزیت رقابتی و سرمایه هر سازمانی است از آنجا که سازه شایستگی مبتنی بر مدل‌های نظری مختلف، از متغیرهای متعددی تشکیل شده است، بهره‌گیری از روش‌های بهینه شناسایی ابعاد سازه، در شناسایی ابعاد حقیقی شایستگی کمک شایانی می‌نماید. پژوهش حاضر تلاش کرده در یکی از سازمان‌های وابسته به بنیاد تعاون بسیج مبتنی بر روش مقیاس بندی چندبُعدی (MDS)، ابعاد اصلی تشکیل دهنده شایستگی شغلی کارکنان را شناسایی کرده و نشان دهد که هر یک از این ابعاد از چه متغیرهایی تشکیل شده‌اند. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان سازمان مذکور می‌باشد که مجموعاً بالغ بر ۶۰۰۰ کارمند هستند. با در نظر گرفتن توصیه‌ها در خصوص کفایت داده‌ها در تحلیل‌های مبتنی بر کاهش ابعاد و با توجه به در اختیار داشتن لیستی از اسامی کارکنان، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای با حجم ۱۵۰۰ نفر از کارمندان انتخاب و اطلاعات مربوط به ۲۰ متغیر موثر بر شایستگی شغلی کارکنان بر اساس مستندات مندرج در پرونده شغلی ایشان احصاء گردید. پس از تحلیل داده‌ها، براساس اطلاعات نمودار سنگریزه و مقادیر استرس خام نرمال و استاندارد شده ۰/۰۰۸ و ۰/۰۰۹، برازش مدل دو بُعدی تایید شد. نتایج حاصل از تحلیل روش مقیاس بندی چندبُعدی نشان داد که متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی را می‌توان در یک ماتریس دو بُعدی شامل بعد فردی-سازمانی و بعد فنی-ارتباطی افراز نمود.

واژگان کلیدی:

منابع انسانی، شایستگی شغلی، کاهش ابعاد، مقیاس بندی چندبُعدی