

عنوان مقاله:

تاثیر عوامل علی زمینه ای و مداخله گر موثر بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه

محل انتشار:

مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره 22، شماره 1 (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

بیژن نصیری - گروه مدیریت دولتی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

حمید زارع - گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشکدگان فارابی، دانشگاه تهران، ایران

محمد رضا جابر انصاری - گروه مدیریت، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

خلاصه مقاله:

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر عوامل علی و زمینه ای و مداخله گر موثر بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور بانک سپه صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش ۴۳۵۰۰ نفر از کارکنان بانک سپه بودند که ۳۶۱ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای انتخاب شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته بود. تحلیل داده ها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار SmartPLS۳ صورت گرفت. نتایج نشان داد شرایط علی (انگیزش کارکنان، توجه به نیازهای کارکنان، آموزش، شایسته سالاری، توانمندسازی) بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه تاثیرگذار است. اما مدیریت مشارکتی تاثیر معناداری بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور ندارد. همچنین شرایط زمینه ای (مقررات، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی) بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه تاثیرگذار است. نتایج همچنین نشان داد شرایط مداخله گر (حقوق و دستمزد، بی عدالتی، سبک های مدیریت سنتی، عدم توجه به تخصص، عدم توجه به مسائل انگیزشی) بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه تاثیرگذار است. همچنین، مشخص شد شرایط زمینه ای (قوانین و مقررات، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی) بر راهبردهای مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه تاثیرگذار است. در مورد شرایط مداخله گر هم نتایج نشان داد حقوق و دستمزد، بی عدالتی، عدم توجه به مسائل انگیزشی بر مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه تاثیر منفی و معنادار دارد. اما سبک های مدیریت سنتی و عدم توجه به تخصص تاثیر معنادار ندارد. نتایج نیز نشان داد مدیریت منابع انسانی رفاه محور در بانک سپه بر راهبردها تاثیرگذار است. در نهایت تحقیق نشان داد راهبردها بر پیامدها (بهره وری، سودآوری، تعهد سازمانی، تعالی سازمانی) تاثیرگذار است.

کلمات کلیدی:

بانک سپه، رفاه کارکنان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی رفاه محور

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1914511>

