

عنوان مقاله:

رضایت شغلی و ارتباطات داخلی در هتلداری: نقش میانجی حمایت سازمانی در هتل های شهر تهران

محل انتشار:

شانزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 26

نویسنده:

علیرضا صادقی - کارشناسی ارشد: مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی

خلاصه مقاله:

مدیریت جابجایی کارکنان یکی از مهم ترین وظایف در مدیریت منابع انسانی (HRM) است که به ویژه در شهر تهران با کمبود کارکنان فعلی اهمیت بیشتری پیدا کرده است. صنعت گردشگری و سفر در ایران و به طور خاص در شهر تهران تحت تاثیر قرار گرفته و بسیاری از سازمانها در جذب و نگهداری کارکنان با مشکلاتی روبرو هستند. این بحران کمبود نیروی کار در سطوح مختلف مورد توجه رسانه ها قرار گرفته است. پژوهش حاضر به بررسی تاثیر ترک شغل کارکنان هتل و ارتباط آن با رضایت شغلی و ادراک مثبت از ارتباطات داخلی و حمایت سازمانی پرداخته است. مدل نظری پیشنهادی نشان می دهد که ارتباطات داخلی با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی را ارتقا می دهد، که در نتیجه قصد کاهش یافته کارکنان هتل برای ترک کارفرمایشان را کاهش می دهد. تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از داده های جمع آوری شده از ۱۲ هتل (تعداد = ۳۷۰ کارگر) در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. هتل های انتخابی آن دسته از هتل هایی هستند که قصد شرکت در این پژوهش را داشتند. هتل های انتخابی شامل هتل هما، هتل پارسبان، هتل لاله، هتل ویزه، هتل مارلیک، هتل اسپیناس، هتل رکسان، هتل رمیس، هتل آزادی و هتل المپیک بودند. نتایج نشان می دهد که رضایت کارکنان از ارتباطات داخلی باعث کاهش قصد جابجایی آنها می شود. این ارتباطات به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق حمایت سازمانی ادراک شده و رضایت شغلی مرتبط هستند. مفاهیم مدیریت منابع انسانی، از جمله اهمیت اصلاح ارتباطات داخلی سازمانی برای تقویت روابط کارمند و سازمان، مورد بحث قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که ادراکات مثبت از ارتباطات داخلی، فرآیند دوری را آغاز می کند که منجر به کاهش قصد جابه جایی از طریق افزایش حمایت سازمانی و رضایت شغلی می شود. حمایت سازمانی درک شده، به طور قابل توجهی رابطه منفی بین رضایت کارکنان از ارتباطات داخلی و قصد آنها برای ترک داوطلبانه شرکت را واسطه می کند. همچنین، رضایت شغلی به عنوان واسطه ای معنی دار برای رابطه منفی بین رضایت کارکنان هتل از ارتباطات داخلی و قصد جابه جایی آنها عمل می کند. حمایت سازمانی درک شده و رضایت شغلی، اثر میانجی بی در پی بر رابطه منفی بین رضایت کارکنان از ارتباطات داخلی و قصد جابه جایی خواهد داشت که توسط نتایج حاضر نیز تایید شد. به طور خلاصه، یافته های پژوهش نشان می دهد که ارتباطات داخلی حمایت سازمانی را تقویت میکند، رضایت شغلی کارکنان را افزایش میدهد و در نهایت قصد آنها را برای ترک شغل کاهش میدهد.

کلمات کلیدی:

گردشگری؛ تهران؛ کارمند هتل؛ مدیریت منابع انسانی؛ ارتباطات داخلی؛ رضایت شغلی؛ ارتباط سازمانی؛ حمایت سازمانی درک شده سفر و گردشگری؛ قصد گردش مالی؛ جابجایی داوطلبانه کارکنان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2028316>

