

عنوان مقاله:

تاثیر طراحی مجدد شغل بر تعهد سازمانی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی علوم رفتاری و مطالعات اجتماعی (سال: 1393)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

ابراهیم نظری فرخی - دانشجوی دکتری، دکتری مدیریت فناوری اطلاعات، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

فرهنگ همت پور فرخی - کارشناس ارشد، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد

محمد نظری فرخی - کارشناس ارشد، کارشناس ارشد مهندسی نرم افزار، گروه مهندسی نرم افزار، دانشکده مهندسی کامپیوتر، آزاد اسلامی واحد خرم آباد

حسین نظری فرخی - دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بیمه، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و علوم مالی، موسسه آموزش عالی خاتم، تهران

خلاصه مقاله:

نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منبع سازمانی، محور رویکردها و فعالیتهای سازمانی بوده و در اعتلای اهداف سازمان ها نقشی اساسی ایفا می کنند. منابع انسانی به سازمان معنا بخشیده و زمینه های تحقق اهداف سازمانی و دستیابی به مزیت رقابتی را فراهم می کنند. طراحی مجدد شغل به عنوان یک عامل کلیدی، رفتارهای کارکنان از قبیل تعهد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. تعهد سازمانی با برانگیختن کارکنان توانمند به مدیران امکان خواهد داد تا در برابر پویایی های محیط رقابتی به سرعت و بطور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابتی سازمانشان را فراهم آورند. از سوی دیگر می توان گفت سازمانها به منظور پرورش کارکنان با انگیزه به شمای از شغل و سازمان نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برسند. بنابراین میتوان به اهمیت طراحی مجدد شغل پی برد. این تحقیق به بررسی تاثیر طراحی مجدد شغل بر تعهد سازمانی کارکنان پرداخته است. روش تحقیق، از نوع همبستگی است. داده های تحقیق حاضر از طریق توزیع پرسش نامه در بین مدیران و کارکنان سازمان امور مالیاتی استان لرستان جمع آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها، مدل یابی معادلات ساختار مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس نتایج تحقیق، طراحی مجدد شغل بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد.

کلمات کلیدی:

طراحی مجدد شغل، تعهد سازمانی، مزیت رقابتی، نیروی انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/420961>

