

عنوان مقاله:

بررسی اثرات رویه های عملکرد بالا بر خروجی های منابع انسانی و عملکرد سازمان براساس مدل لیو و همکاران مورد مطالعه بانک کشاورزی شهر اصفهان

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی آینده پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 24

نویسندگان:

سمیه دانیالی - دانشجوی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

محمد رضا دلوی - عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

خلاصه مقاله:

در محیط رقابتی امروز، منابع سنتی مزیت رقابتی سازمانها، مانند: تکنولوژی، حق امتیازها و صرفه های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کارآمدی خود را از دست داده اند. بنابراین، حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به عنوان جایگزین به رشد شایستگیهای محوری سازمان کمک مینماید. از همینرو، مدیران به استفاده از کارکردهای مدیریت منابع انسانی روی آورده اند. یک سیستم منابع انسانی که به طور مناسبی طراحی و اعمال شده باشد، میتواند در حکم دارایی اقتصادی و مفید برای سازمان باشد. از سوی دیگر، رویه های (سیستمهای کاری) عملکرد بالا سبب بهبود عملکرد در مجموعه روشهای مدیریت منابع انسانی میشوند. رویههایی که کارکنان را با مهارتها، اطلاعات، انگیزش، تعهد و آزادی عمل در تصمیمگیریهای مهم، مانند: خلق نوآوری، بهبود کیفیت و در نهایت پاسخ سریع به این قبیل تغییرات آماده میسازد. این رویهها بیانگر طرحی کلی از فعالیت سازمانی است که شامل ترکیبات اصلی و به هم وابسته، از قبیل: مداخله، مشارکت، توانمندسازی، توسعه سازمانی، ابراز احساسات، کار تیمی و پاداشهای مبتنی بر عملکرد کارکنان است. چنین رویههایی همچنین با تولید بالا، کیفیت بالا، جلب رضایت مشتریان و کارکنان و عملکرد مالی سازمان در آینده، نیز مرتبط خواهند بود. بدین منظور، در این پژوهش سه هدف مورد توجه قرار گرفته است؛ 1. بررسی تأثیر رویه های عملکرد بالا بر عملکرد سازمان، 2. بررسی تأثیر رویه های عملکرد بالا بر خروجیهای منابع انسانی، 3. بررسی تأثیر خروجیهای منابع انسانی بر عملکرد سازمان. پرسشنامه های تنظیم و میان 180 نفر از کارکنان بانک کشاورزی توزیع گردید. سرانجام، با استفاده از نرم افزار لیزرل و آزمون فریدمن به بررسی ارتباط موجود میان رویه های عملکرد بالا، خروجی منابع انسانی و عملکرد سازمان پرداخته میشود. با تجزیه و تحلیل داده ها به این نتیجه دست یافته شد که تأثیر رویه عملکرد بالا بر خروجی منابع انسانی و عملکرد سازمان مثبت می باشد

کلمات کلیدی:

رویه های عملکرد بالا، خروجی منابع انسانی، عملکرد سازمان، آزمون فریدمن

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/503744>

