

عنوان مقاله:

بررسی عوامل موثر در پیاده سازی مدیریت استعداد در بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری و رابطه آن با تعهد کارکنان

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 22

نویسندگان:

هادی عبداللہی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

علی چیت ساز - استاد یار گروه مدیریت، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

خلاصه مقاله:

با ورود به هزاره سوم میلادی و ظهور اقتصاد دانایی محور، منابع انسانی به عنوان عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ بقا سازمان و افزایش بهره‌وری آن مطرح گردیده اند. در عصر دانش و دانایی، سازمانها در حال تاکید روز افزون بردانش و کارکنان دانشی هستند. بنابراین در حوزه مدیریت منابع انسانی بر لزوم طراحی فرایند جامعی از مدیریت استعداد، تاکید می شود. مدیریت استعداد به سازمان ها اطمینان میدهد که افرادی شایسته، با مهارت های مناسب و در جایگاه شغلی مناسب داشته باشند. مساله اصلی که سازمانها با آن مواجهند، مربوط به کشف یا مدیریت استعدادها نیست بلکه مربوط به میسر ساختن تعهد برای حفظ میباشد، چون از دیدگاه مدیریت استراتژیک ضروری است که عملکرد را ادامه پذیر و پایدار کنیم و آن را بالا ببریم و این کار تنها با تعهد کارکنان امکان پذیر است. در این راستا تحقیق حاضر با عنوان شناسایی عوامل تاثیرگذار در پیاده سازی مدیریت استعداد در بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری و رابطه آن با تعهد کارکنان، انجام گردید. به منظور انجام این تحقیق، طی یک مطالعه توصیفی و همبستگی و از نوع کاربردی، با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی کارکنان و مدیریت استعداد که روایی آنها مورد تایید و پایایی آنان توسط آلفای کرونباخ 0/75 تعیین شد، از بین 154 نفر جامعه آماری کارکنان بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری به وسیله فرمول کوکران، تعداد 110 نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد پرسشگری قرار گرفتند. سپس اطلاعات با استفاده از نرم افزار آماری SPSS و فنون آماری پیرسون (در صورت نرمال بودن توزیع داده ها) جهت یافتن رابطه بین دو متغیر کمی پیوسته (مدیریت استعداد و تعهد سازمانی) و آزمون رگرسیون، تجزیه و تحلیل شد. نتیجه فرضیه اصلی نشان داد که بینمؤلفه های مدیریت استعداد و تعهد کارکنان بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری رابطه وجود دارد. همچنین نتایج فرضیات فرعی حاکی از آن بود که بین مدیریت استعداد و تعهد احساسی عاطفی، کارکنان بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، در حالی که هیچگونه رابطه معناداری بین مدیریت استعداد با تعهد مستمر و تعهد هنجاری، وجود نداشت. بین نظام جبران خدمات، نظام جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، نظام توسعه و آموزش استعدادها، نظام حفظ استعدادها و انتخاب و بکارگماری صحیح کارکنان با تعهد سازمانی کارکنان بانک قوامین استان چهارمحال و بختیاری رابطه معنادار مثبت و معنادار وجود دارد.

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/610795>

