

## عنوان مقاله:

تبعات تحلیل رفتگی شغلی کارکنان در سازمان

## محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

## نویسندگان:

علی کمداریپور - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد رفسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، رفسنجان، ایران

حسین کاظمی - دکترای مدیریت، عضو هیات علمی، گروه مدیریت، رفسنجان، دانشگاه ولی عصر (عج)، رفسنجان، ایران

## خلاصه مقاله:

مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تاثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع و سازمان ها قلمداد نموده اند. زمانی تصور می شد که رضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان ها می کاهد. براساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی دست یافت باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک نشود و مدیران درصدا رضای آن ها برنیابند، بهره وری در سازمان کاهش می یابد. هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر عوامل استرس ادراک شده، اعتماد به مدیریت، احساس معناداری و احساس پذیرش موثر بر تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان شعب بانک ملی شهرستان رفسنجان می باشد. این پژوهش با استفاده از مطالعات مقطعی و روش توصیفی از نوع همبستگی در جامعه آماری 111 نفری کارکنان شعب بانک ملی شهرستان رفسنجان در سال 1395 انجام گردیده است. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی استفاده شده است. در این تحقیق جهت توصیف داده های جمع آوری شده، از انواع آماره های توصیفی و همبستگی انواع آماره های استنباطی استفاده شده است و در نهایت اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار AMOS تجزیه و تحلیل گردید. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که استرس ادراک شده، اعتماد به مدیریت، احساس معناداری و احساس پذیرش بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان تاثیر ندارد.

## کلمات کلیدی:

تحلیل رفتگی شغلی، عملکرد، منابع انسانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/700558>

