

پیش بینی توسعه مسیر شغلی کارکنان شعب بانک رفاه شهر تهران بر اساس تجربه شغلی، تخصص شغلی و اندازه شبکه شغلی عادل حاجی حسین طهرانی^۱، دکتر علیرضا امیرکبیری^۲

۱-نویسنده مسئول، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲-دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکز، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر پیش بینی توسعه مسیر شغلی کارکنان شعب بانک رفاه شهر تهران بر اساس تجربه شغلی، تخصص شغلی و اندازه شبکه شغلی بوده است که بدین منظور ۲۹۰ نفر از کارکنان شعب بانک رفاه شهر تهران به روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب و به پرسشنامه تحقیق پاسخ گفتند. روایی محتوایی این پرسشنامه به تأیید خبرگان این حوزه رسیده و میزان پایایی آن نیز به کمک آزمون آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. در راستای تأیید عدم تأیید نرمال بودن توزیع داده ها جهت سنجش متغیرها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردیده، به منظور تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون استفاده شد و نتایج نشان داد که بین اندازه شبکه شغلی، تجربه و تخصص شغلی با توسعه مسیر شغلی کارکنان شعب بانک رفاه شهر تهران رابطه وجود دارد. پیشنهاد می شود که بانک رفاه برای انتخاب کارکنان، از افراد با تجربه انتخاب کند، در همین راستا توصیه می شود که کارکنان تازه وارد توسط کارکنان با تجربه آموزش داده شوند تا از این طریق تجربه خویش را به اشتراک بگذارند. و کارمندان تازه وارد نیز بتوانند از مهارت و تخصص کافی برخوردار شوند. همچنین به طور مستمر مهارت ها و توانایی های کارکنان توسط بانک رفاه مورد ارزیابی قرار گیرد تا در صورت بروز مشکل در بانک رفاه کارکنان با توجه به مهارت هایشان بتوانند مشکل به وجود آمده را به راحتی حل نمایند. همچنین به کارکنان تفویض اختیار داده شود تا در این صورت کارکنان بتوانند مهارت های خود را به نحوی مطلوب ارائه دهند. همچنین بانک رفاه شبکه ارتباطی بسیار کارآمدی در بین کارکنان به وجود آورد و بدین ترتیب روحیه کار گروهی و تیمی در کارکنان افزایش یابد. به عنوان نمونه از طریق شبکه های اجتماعی آنلاین در بین کارکنان گروه هایی به وجود آورند و در آن به بحث در مورد ایده های جدید و تبادل نظر بپردازند.

واژه های کلیدی: توسعه مسیر شغلی، تجربه شغلی، تخصص شغلی، اندازه شبکه شغلی، کارکنان