

چکیده:

یکی از سیستم های منابع انسانی سودمندی که برای سازمان و کارکنان وجود دارد، سیستم کاری با عملکرد بالا می باشد. امروزه مدیران روی اجزای مختلف مدیریت منابع انسانی مانند کارمندیابی، آموزش، استخدام و سیستم پرداخت حقوق به طور جدا از هم متمرکز نمی شوند، بلکه تمام این فعالیت ها در یک سیستم کلی و منسجم با هدف افزایش سطح عملکرد و مشارکت کارکنان با یکدیگر، ادغام و ترکیب می شوند. این امر منجر به سیستم های کاری با عملکرد بالا شده. سیستم هایی که تناسب بین سیستم اجتماعی سازمان و سیستم فنی را حداکثر می سازد. این پژوهش با ارائه مدل مفهومی از (Ollo-López et al, 2016) تاثیر سیستم های کاری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان با نقش واسطه ای جذابیت شغل، تلاش و دستمزد مورد بررسی قرار داده است؛ و این در حالی است که سیستم های کاری مشارکتی بر رضایت شغلی تاثیر دارد و باعث افزایش رضایت شغلی می شود. هدف از پژوهش حاضر مفهومی تاثیر سیستم های کاری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گیلان با نقش واسطه ای جذابیت شغل، تلاش و دستمزد است. جامعه آماری مورد نظر این پژوهش، کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، نمونه مورد نظر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب کردیم. ابزار اندازه گیری تحقیق پرسشنامه استاندارد می باشد و به منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. تعداد نمونه ی محاسبه شده بر اساس فرمول ۲۸۰ نفر از مدیران و کارکنان تأمین اجتماعی استان گیلان می باشد. پس از جمع آوری پرسشنامه برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ برای هرکدام از متغیرها استفاده شد. و در انتها تمامی فرضیه ها تایید شد.

کلید واژگان: سیستم کاری مشارکتی، رضایت شغلی، جذابیت شغل، تلاش، دستمزد