

Заїд Мегдад, Ділбер Чаглар Онбасіоглу

Опосередковуюча роль організаційного клімату в стратегіях управління людськими ресурсами та конкурентних перевагах йорданських комерційних банків

Мета цього дослідження – проаналізувати вплив стратегій управління людськими ресурсами на отримання конкурентних переваг у йорданських комерційних банках. Стратегії управління людськими ресурсами можуть допомогти організаціям досягти своїх цілей через залучення та утримання кваліфікованих працівників, які сприяють конкурентоспроможності організації. Конкурентне середовище вимагає ефективних стратегій управління людськими ресурсами. Отож, дослідження використовує описовий аналітичний підхід для аналізу даних та перевірки гіпотез за допомогою SPSS та PLS-SEM-4. У дослідженні взяли участь 13 банків, а у вибірку увійшли всі співробітники відділів кадрів. Загалом 411 респондентів узяли участь у комплексному опитуванні, а 405 анкет були визнані валідними. Отримані результати показують, що стратегії управління людськими ресурсами позитивно впливають на конкурентні переваги ($p = 0,000$) та організаційний клімат ($p = 0,000$); організаційний клімат позитивно впливає на конкурентні переваги ($p < 0,001$). Крім того, дослідження показує непрямий взаємозв'язок між стратегіями управління людськими ресурсами та конкурентними перевагами через організаційний клімат ($p < 0,001$).

Ключові слова: підбір персоналу, найняття на роботу, компенсація, стратегії навчання, комерційні банки, Йорданія

Класифікація JEL: M12, M14, M51



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.