

عنوان مقاله:

رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی توانمندی مدیریت، مهندسی صنایع، حسابداری و اقتصاد (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

نویسنده:

فاطمه قاسمی - دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت کسب و کار - استراتژی، پیام نور ساری، مازندران، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه سازمانها به طور فزاینده ای بر اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM) تمرکز دارند. مدیریت استراتژیک منابع انسانی SHRM نقش حیاتی در عملکرد سازمانها و رضایت شغلی ایفا میکند. مردم، به عنوان عنصر اصلی در توسعه سازمانی هستند. این تصمیمات استراتژیک، نیاز به مهارت و منابع انسانی را مشخص می کند. بی کفایتی و عدم تعادل: تامین منابع، آموزش، توسعه، پاداش و روشهای ارزیابی منجر به عملکرد ضعیف منجر شده اند که موجب عدم رضایت شغلی می شود. اگرچه مبانی نظری گسترده ای درباره اثربخشی SHRM وجود دارد، ولی میزان اثربخشی شیوه های SHRM بر رضایت شغلی و عملکرد سازمانی به طور موثر بررسی نشده است. بنابراین، برای پر کردن این شکاف ها، هدف از این مطالعه بررسی رابطه بین شیوه های مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی می باشد. نتایج نشان داد که شیوه های SHRM (استخدام و انتخاب، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و جبران خسارت و پاداش) به طور مستقیم با رضایت شغلی ارتباط دارند. استراتژی مدیریت منابع انسانی اثربخش به طور سیستماتیک به سازماندهی تمام اقدامات مدیریت منابع انسانی فردی می پردازد تا تاثیر مستقیمی بر عملکرد کارکنان و رفتار آنها داشته باشد به گونه ای که کسب و کار به موفقیت سازمانی خود دست یابد. نهایتاً مقاله از روش تحقیق کیفی برای بررسی رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی، عوامل موثر بر رابطه بین این دو و متغیرهای میانجی و نحوه تاثیر آنها استفاده می کند. سپس این مقاله چارچوب مفهومی ارائه می دهد که به تبیین رابطه بین مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رضایت شغلی می پردازد.

کلمات کلیدی:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی؛ عملکرد سازمانی؛ تعهد؛ انتظارات؛ رضایت شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1690840>

