

عنوان مقاله:

بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی استراتژیک و فرهنگ سازمانی با تاکید بر نقش میانجی رهبری تحولگرا

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

یاشا طیار - کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

علی فرهادی محلی - دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی استراتژیک و فرهنگ سازمانی با نقش میانجی رهبری تحول گرا در سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان انجام گرفته است. روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی است، روش گردآوری اطلاعات به صورت کتابخانه ای و میدانی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران و کارشناسان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان گلستان که در زمینه منابع انسانی صاحب نظر هستند می باشند، که تعداد این افراد در مجموع برابر $N=150$ نفر می باشد. روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده می باشد و تعداد نمونه $n=120$ نفر می باشد. جهت ارزیابی و اندازه گیری متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، شاخص هایی با نظر خبرگان و متخصصین در زمینه موضوع پژوهش، انتخاب و تایید شده اند و براساس شاخص های مذکور، سوالات پرسشنامه جهت توزیع در بین افراد نمونه آماری طراحی شده است. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و آماده سازی داده های پژوهش، تحلیل آماری با نرم افزار Excel و SPSS19 انجام گرفت و براساس آزمون آنتروپی این عوامل اولویت بندی شدند. نتایج تحلیل آماری بیانگر این مطلب میباشد نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد با اجرای مؤلفه های چهارگانه مدیریت استراتژیک منابع انسانی می تواند موجب بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم آورد. به طوری که از میان مؤلفه های موردبررسی، مدیریت جبران خدمات، بیشترین تاثیر را با بهبود فرهنگ سازمانی داشته است و ارزیابی عملکرد کارکنان کمترین تاثیر را داشته است.

کلمات کلیدی:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، رهبری تحول، سازمان مدیریت و برنامه ریزی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/425648>

