

عنوان مقاله:

نقش میانجی مدیریت استعداد در تاثیر فعاليت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی همراه با و نقش تعدیلگری استراتژی های مدیریت منابع انسانی

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

نویسندگان:

محمدجواد حیدری - کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران

مصطفی مبلغی - استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران

ابراهیم علی رازینی رحمانی - استادیار گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، البرز، ایران

خلاصه مقاله:

امروزه شرکت ها برای بهبود عملکرد سازمانی، باید به توانمندی های درونی خود توجه داشته باشند. این امر بویژه در سازمان های خدماتی مهم در کشور همچون سازمان تامین اجتماعی از اهمیت بالایی برخوردار می باشد. مطابق با مطالعات اخیر مدیریت منابع انسانی از جمله عواملی است که می تواند سازمان ها را با نگاه به درون، به سمت یک عملکرد مطلوبتر راهنمایی سازد. با این حال نقش متغیرهای واسطه ای و تعدیلگری که در این زمینه می توانند حایز اهمیت باشند، کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. بر همین اساس در مطالعه حاضر تاثیر فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی باتاکید بر نقش میانجی فعاليت مدیریت استعداد و تعدیلگری استراتژی های مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه از نوع کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی می باشد که در آن به طورموردی در سازمان تامین اجتماعی موضوع مورد نظر بررسی گردید. با بهره گیری از فرمول کوکران نسبت به انتخاب 239 کارمند از این سازمان (از تعداد 632 نیروی انسانی) اقدام گردید. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه استاندارد گردآوری شد. نتایج بدست آمده از روش مدل سازی (مبتنی بر حداقل مربعات جزئی) نشان می دهد که فعاليت های مدیریت استعداد، تحقق قرارداد روانی و تعهد به توسعه می توانند نقش واسطه ای در روابط میان فعاليت های مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی داشته باشند ($P < 0.05$) از سویی دیگر یافته ها موید آن است که هماهنگی استراتژی های مدیریت منابع انسانی دو مسیر اصلی یعنی (تاثیر فعاليت های مدیریت منابع انسانی بر مدیریت استعداد) و (مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی) را تعدیل می نماید.

کلمات کلیدی:

مدیریت استعداد، مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، تحقق قرارداد روانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/826521>

