

عنوان مقاله:

ارتباط بین سرمایه ی فکری و بهره وری نیروی انسانی با تاکید بر یادگیری سازمانی در میان کارکنان سازمان ورزش

محل انتشار:

پنجمین همایش ملی انجمن علمی مدیریت ورزشی ایران (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 1

نویسنده:

مریم ملاعلیزاده قدیم - کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

خلاصه مقاله:

بی تردید قابلیت و شایستگی های ویژه کارکنان، به تحقق اهداف سازمان کمک میکند. از اینرو، سازمانها باید با استفاده از سرمایه ی فکری، قابلیت یادگیری سازمانیشان را افزایش دهند تا امکان بهبود بهره وری را فراهم کنند. هدف این پژوهش تبیین تاثیر سرمایه ی فکری بر بهره وری نیروی انسانی با میانجی گری یادگیری سازمانی در میان کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران است. مطالعات قبلی بهندرت ارتباط بین سرمایه ی فکری و بهره وری نیروی انسانی را بررسی کرده اند. علاوه بر این، اکثر مطالعات تاثیر میانجی یادگیری سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در بررسی تاثیر سرمایه ی فکری را نادیده گرفته اند. پژوهش حاضر به روش توصیفی- همبستگی اجرا شده است و از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی نظر قلمرو موضوعی در حیطه ی منابع انسانی است. جامعه ی آماری این پژوهش کارکنان سازمان ورزش شهرداری استان تهران هستند که در زمان پژوهش، 250 نفر برآورد شدند. براساس فرمول نمونه گیری کوکران، نمونه ی آماری پژوهش تقریباً 0 برابر با 85 نفر از کارکنان محاسبه شد که با روشهای نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه ی استاندارد با طیف پنج عاملی لیکرت: پرسشنامه ی سرمایه ی فکری (بنتیس، 1، 2004) با 53 پرسش برای سنجش سه متغیر فرعی سرمایه ی فکری (سرمایه ی انسانی، سرمایه ی ساختاری و سرمایه ی ارتباطی)، پرسشنامه ی یادگیری سازمانی با یازده پرسش (نمس، 2، 1997) و پرسشنامه ی بهره وری (هرسی و گلدسمیت، 1980) با 26 پرسش برای سنجش هفت متغیر فرعی بهره وری نیروی انسانی (توانایی، وضوح، حمایت، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط) استفاده شده است. یافته های پژوهش بیانگر این است که سرمایه ی فکری تاثیر مثبت معنیداری بر بهره وری نیروی انسانی دارد. همچنین، نتایج بیان میکند اگر یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شود، میتواند در رابطه ی بین سرمایه ی فکری و بهره وری نیروی انسانی تاثیر معناداری داشته باشد. با توجه به مدل، سرمایه ی ارتباطی بیشترین همبستگی (0/92) با سرمایه ی فکری دارد، اعتبار (قانونی بودن فعالیتها، ادراک منصفانه بودن و نتیجه گرایی) (0/78) بیشترین همبستگی را با بهره وری نیروی انسانی دارد و در نهایت ساختار (0/83) بیشترین همبستگی را با یادگیری سازمانی دارد. در نهایت، میتوان اینگونه استدلال کرد؛ بهره وری نیروی انسانی در صورتی بهبود می یابد که سازمانها به سرمایه ی فکری خود ارزش دهند و موجب خلق ارزش از دارایی های نامشهود شوند. سازمانی در رقابت روزافزون پیروز میشود که یادگیرنده باشد و به جای کنار آمدن با معضلات و مشکلات پیش رو، سعی در حل آنها و تفوق بر محیط داشته باشد.

کلمات کلیدی:

بهره وری نیروی انسانی، سرمایه ی فکری، یادگیری سازمانی، کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1024498>

