

عنوان مقاله:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی و فرهنگ نوآوری در بخش دولتی مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی ایران

محل انتشار:

نخستین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

نویسندگان:

زهرا سره بندی - دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی- مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، تهران

امین حکیم - دکتری تخصصی مدیریت، استادیار دانشگاه تهران، تهران

خلاصه مقاله:

فرهنگ نوآوری، اکوسیستم جدیدی را در زمینه های کسب و کار و فلسفه تولید توصیف می کند. تفاوت میان کشورها و مناطق در زمینه مدیریت، علم، مهندسی، فناوری و کیفیت کار به فاکتوری تبدیل شده است که ویژگی های دینامیک پیچیدگی سده بیست و یکم را تشریح می کند بنابراین افزایش قدرت رقابتی بین المللی شرکت های بومی در چارچوب سیاست های توسعه منطقه ای، بهبودبخشیکارآفرینی و ظرفیت نوآوری در حیطه بومی در این سده، عوامل حائز اهمیتی هستند. در این فرآیند، مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM)، فعالیتی حیاتی برای شرکت ها به شمار می رود. چندین عامل در جهت تحقق این فعالیت ها به منظور تعدیل محیط و توسعه مورد نیاز می باشند. در این مطالعه، اثرات SHRM با توجه به نقش میانجی گری فرهنگ نوآوری و مالکیت کارکنان به بحث و بررسی گذاشته می شود. این پژوهش، چارچوبی برای بررسی رضایتمندی کارکنان از کار را با توجه به توسعه های اخیر فرهنگ نوآوری، توسعه می دهد. در این جا هدف این است که اثر میانجی گری فرهنگ نوآوری را از رضایتمندی کارکنان از کار با توجه به توسعه های اخیر فرهنگ نوآوری، توسعه می دهد. در این مشخص کنیم. به منظور آزمایش گذاره ها، یک بررسی میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. تعداد ۳۱۹ پرسشنامه بینکارکنان (کارمندان و مدیران) دانشگاه علوم پزشکی ایران توزیع شد؛ یافته ها نشان می دهند که مالکیت کارکنان به عنوان یک فاکتور روانشناختی حیاتی، گامی را میان فاکتورهای سازمانی و رضایتمندی شغلی ایجاد می کند.

کلمات کلیدی:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، فرهنگ نوآوری، مالکیت کارکنان، رضایتمندی شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1256519>

