

عنوان مقاله:

تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی و قابلیت های مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی؛ یک چارچوب مبتنی بر مفاهیم

محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی چشم اندازهای نوین در مدیریت، حسابداری و کارآفرینی (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

نویسندگان:

رضا طالعی فر - استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت موسسه آموزش عالی رهنویان دانش برازجان

نصراله بخشی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی رهنویان دانش برازجان

حمیدرضا صادقی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی موسسه آموزش عالی رهنویان دانش برازجان

خلاصه مقاله:

این پژوهش، به بررسی نقش تعدیل کننده مدیریت دانش در رابطه با عملکرد سازمانی (OP)، شیوه های مدیریت منابع انسانی (HRM) و نقش تعدیل کننده یادگیری سازمانی (OL) بر رابطه بین عملکرد سازمانی و قابلیت مدیریت دانش (KMC) می پردازد. جامعه آماری این تحقیق ۲۱۵ مدیر را در بر می گیرد که این افراد از بین ۲۵۰ نفر از مدیران بخش های خدماتی انتخاب شده اند. مفاهیم، شیوه های مدیریت منابع انسانی (HRM)، قابلیت های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی در حوزه تحقیق در مورد مدیریت منابع انسانی اجرا شده است. با این حال نتیجه این تحقیق، یک رابطه معنادار بین متغیرهای انتخاب شده را نشان می دهد. بنابراین، یافته های تحقیقات پیشین تأثیر معنادار، معدیریت منابع انسانی در رابطه با یادگیری سازمانی، تقویت عملکرد سازمانی و قابلیت های مدیریت دانش را در یک فرهنگ سازمانی خاص را نشان نمی دهد. این تحقیق برای بررسی فرضیه ها از یک مدل تخمین ساختاری استفاده می کند. این مدل در تحقیقات پیشین ارائه شده است که با شیوه های مدیریت منابع انسانی مرتبط است. یافته های این پژوهش تأثیر معنادار شیوه های HRM بر قابلیت های مدیریت دانش، فرهنگ سازمانی، عملکرد سازمانی و یادگیری سازمانی را بررسی می کند. همچنین این پژوهش با محدودیت هایی مواجه است مانند، نظرسنجی از طریق ایمیل انجام گرفت، پاسخ برخی سوالات ممکن است مغرضانه باشد. داده ها از بخش غیرصنعتی جمع آوری شده بود. ویژگی های شرکت های منتخب ممکن است از مناطق دیگر کشور متفاوت باشد. این تحقیق براساس چارچوب مفهومی انجام شده است و برای بررسی فرضیه ها از تحلیل عاملی و مدل تخمین ساختاری استفاده می کند بنابراین از این لحاظ منحصربه فرد و متفاوت از تحقیقات پیشین می باشد.

کلمات کلیدی:

مخافت، آوای کارکنان، عزت نفس مبتنی بر سازمان، قصد ترک شغل، تمایل به ترک شغل

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1259075>

