

عنوان مقاله:

بررسی نوآوری و ارزش آفرینی برای بهبود عملکرد نیروی انسانی سازمانها

محل انتشار:

پنجمین همایش بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 9

نویسنده:

غزاله سادات صفوی زاده سهی

خلاصه مقاله:

نیروی انسانی عامل اصلی ایجاد امتیاز رقابتی برای سازمان است. مدیریت راهبردی منابع انسانی، روشی برای تصمیم گیری درباره هدفها و طرحهای سازمان بوده و در این راستا، هم به نیازهای سرمایه انسانی و هم به توسعه قابلیت های فرآیند توجه دارد. این پژوهش، با هدف بررسی تاثیر ابعاد نوآوری بر عملکرد سازمان انجام شده و در این رابطه نقش میانجی عملکرد زیست محیطی سازمان نیز بررسی شده است. نتایج نشان داد که ابعاد نوآوری شامل نوآوری فرآیند و فناورانه هم به صورت مستقیم وهم به صورت غیرمستقیم به واسطه نقش میانجی عملکرد زیست محیطی، بر عملکرد سازمان تاثیرگذارند. درواقع پیچیدگی و اهمیت فعالیتهای منابع انسانی به آن اندازه افزایش یافته است که حتی کوچکترین سازمانها نیز برای مدیریت منابع انسانی یک مدیر تمام وقت در اختیار دارند و عملکرد بالای مدیریت منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی در رقابت شدید بین سازمانها تبدیل شده است و به عنوان راهکاری برای حل و فصل مسائلی مانند مدیریت کیفیت، تولید خالص، نوآوریهای فناورانه و تغییر فرآیند کسب و کار مطرح میشود. درنهایت بر پایه اثر کلی ابعاد نوآوری بر عملکرد سازمان، پیشنهادهای کاربردی برای پیادهسازی در این مقاله ما مفهوم جدیدی به نام کارآفرینی دانش (شامل ابعاد: آگاهی محیطی، تلاش تحلیلی، تعهد به پروژه های جدید و دامنه ریسک پذیری و ارتباطات) را به عنوان یک توانمندی سازمانی در شناسایی ارزش دانش حاصل از یادگیری سازمانی و تطبیق رفتار نوآور با این ارزش، مد نظر قرار داده ایم. تحقیق بررسی ارتباط بین شخصیت کارکنان با رفتارهای نوآورانه در ادارات می پردازد. که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۳۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده اند. در این بررسی از پرسشنامه رفتارهای نوآورانه با روایی ۰/۹۱۹ و پایایی ۰/۹۵۶ برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پیرسون و اسپیرمن و نیز ضریب همبستگی وی کرامر و گاما استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۶۰۰ و ضریب همبستگی تاوی -بی کندال برابر ۰/۴۶۳ است که نشان دهنده این است بین ویژگی های شخصیت و رفتارهای نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد و مدیریت منابع انسانی بر نوآوری سازمانی و همچنین بر مدیریت دانش تاثیر داشت و مدیریت دانش نیز بر نوآوری سازمانی موثر است.

کلمات کلیدی:

ویژگی های شخصیتی، رفتارهای نوآورانه ، سازمان ، توانمندی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1270635>

