

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر اثربخشی فردی و سازمانی با میانجی گری انعطاف پذیری منابع انسانی (مطالعه موردی: یک سازمان نظامی)

محل انتشار:

مجله مدیریت و پژوهش های دفاعی، دوره 21، شماره 95 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 38

نویسندگان:

مصطفی زارعی - نویسنده مسئول: دکتری مهندسی صنایع، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران

عباس طهماسبی - دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

محمد سلگی - استادیار، گروه مدیریت مالی، دانشکده مدیریت و برنامه ریزی راهبردی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

سازمان ها برای دستیابی به بهترین نتایج، نیازمند مدیریت اثربخش منابع انسانی هستند. اقدامات مدیریت منابع انسانی می تواند عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار داده و در محیط پویا مزیت رقابتی پایدار و بقا برای سازمان ها ایجاد نماید. سیستم کاری با عملکرد بالا یک مجموعه منسجم از اقدامات مرتبط در حوزه مدیریت منابع انسانی است که موجب می شود ضمن انتخاب و توسعه نیروهای کاری اثربخش به منظور کسب اهداف و مقاصد سازمان، آنان را حفظ نموده و برانگیزاند. هدف پژوهش بررسی تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر اثربخشی فردی و سازمانی با میانجی گری انعطاف پذیری منابع انسانی در یک سازمان نظامی است. در این راستا، بر اساس پژوهش پیمایشی - مقطعی در یک سازمان نظامی با نمونه گیری هدفمند و در دسترس، تعداد ۲۱ نفر از مدیران و کارشناسان، انتخاب تا به تایید مدل، تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر اثربخشی فردی و سازمانی با میانجی گری انعطاف پذیری منابع انسانی به روش مدل سازی معادلات ساختاری به دست آید. نتایج ضمن ارائه مدل نهایی نشان داد متغیر انعطاف پذیری منابع انسانی دارای بالاترین اندازه اثر ۶۰ درصدی ممکن در مدل پژوهش است و با توجه به معناداری کل مسیرهای مدل، تاثیرگذارترین مسیر مدل با توجه به مقدار بالایی ضریب مسیر، مسیر تاثیر سیستم کاری با عملکرد بالا بر انعطاف پذیری منابع انسانی با مقدار ۷۸ درصد است. با توجه به مقادیر ضریب تعیین مدل، کل سنجه های مطرح شده در مدل، قدرت تبیین ۶۵ درصدی تغییرات اثربخشی فردی و ۷۰ درصدی اثربخشی سازمانی را دارند. انعطاف پذیری منابع انسانی در نقش میانجی ۳۵ درصد تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر اثربخشی فردی و ۳۴ درصد تاثیر سیستم های کاری با عملکرد بالا بر اثربخشی سازمانی را تعدیل می کند. اگر سیستم های کاری با عملکرد بالا را با در نظر گرفتن درست مولفه های آن همچون طراحی شغل، سیستم پاداش، ساختار سازمانی، سیستم اطلاعاتی و نیروها در نظر گرفت، می توان تاثیر زیادی در انعطاف پذیری منابع انسانی سازمان ایجاد کرد و به تبع آن باعث ارتقای اثربخشی فردی و سازمانی گردید.

کلمات کلیدی:

سیستم های کاری با عملکرد بالا، اثربخشی فردی، اثربخشی سازمانی، انعطاف پذیری منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1529898>

