

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی قابلیت مدیریت و محوریت کارآفرینانه

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، دوره 3، شماره 3 (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 0

نویسندگان:

مهدی اجلی - گروه مدیریت، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

احسان همتی - گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد همدان، دانشگاه آزاد اسلامی، همدان، ایران.

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط میان مدیریت استراتژیک منابع انسانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی قابلیت مدیریت و محوریت کارآفرینانه انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها از نوع پیمایشی می باشد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل دامپزشکی استان همدان در سال ۹۶ به تعداد ۱۵۰ نفر و مطابق فرمول کوکران، اندازه نمونه آماری تقریباً برابر با ۹۸ نفر می باشد که به شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت تحلیل داده های پژوهش از رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و روش تحلیل مسیر با نرم افزار SPLS بهره گرفته شد. نتایج آزمون تحلیل عاملی تاییدی و سنجش بارهای عاملی نشان داد که متغیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی به میزان ۷۴ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به میزان ۶۷ درصد از تغییرات قابلیت مدیریتی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به میزان ۵۷ درصد از تغییرات محوریت کارآفرینانه را تبیین می کند؛ لذا مدیریت استراتژیک منابع انسانی به طور مستقیم تاثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی (نسبت به متغیرهای قابلیت مدیریتی و محوریت کارآفرینانه) دارد. همچنین قابلیت مدیریتی به میزان ۵۸ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی، و محوریت کارآفرینانه به میزان ۴۸ درصد از تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین می کند. نهایتاً عملکرد سازمانی به میزان ۶۳ درصد ناشی از تغییرات عملکرد مالی و ۵۲ درصد ناشی از تغییرات عملکرد کارکنان است. به عبارتی عملکرد مالی تاثیر بیشتری بر عملکرد سازمانی دارد. همچنین با آزمون ضرایب معناداری Z (مقادیر t) مشخص شد که ضریب مربوط به تمامی مسیرها از جمله مسیرهای مدیریت استراتژیک منابع انسانی به قابلیت مدیریتی (۴۶۹/۵)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به محوریت کارآفرینانه (۷۴۸/۴)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی به عملکرد سازمانی (۳۸۷/۷)، قابلیت مدیریتی به عملکرد سازمانی (۲۹۴/۵) و محوریت کارآفرینانه به عملکرد سازمانی (۳۷۴/۶)، از ۹۶/۱ بیشتر است که معنادار بودن این مسیرها و مناسب بودن مدل ساختاری را نشان می دهد. لذا تمامی فرضیه های پژوهش نیز تایید می شوند.

کلمات کلیدی:

مدیریت استراتژیک منابع انسانی، قابلیت مدیریت، محوریت کارآفرینانه، عملکرد سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1639878>

