

عنوان مقاله:

بررسی ارتباط بین مدیریت جانشین پروری با مدیریت استراتژیک منابع انسانی با تعدیل گری نقش ویژگی های بوروکراتیک سازمان (مورد مطالعه دانشگاه فردوسی مشهد)

محل انتشار:

سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 34

نویسندگان:

نوید سروآزاد - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی نیشابور

فهیمه رشیدی طرقی - کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی پردیس بین الملل دانشگاه فردوسی مشهد

مریم اولادی - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد نیشابور

خلاصه مقاله:

منابع انسانی ارزشمندترین منابع سازمان به شمار میروند که با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی و به کارگیری دیگر اجزای سازمان، اهداف سازمانی را تحقق می بخشد. از همین رو شناخت متغیرهای مرتبط با منابع انسانی سازمان اهمیت ویژه ای دارد. در همین راستا این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین مدیریت جانشین پروری با مدیریت استراتژیک منابع انسانی با نقش تعدیل گری ویژگی های بوروکراتیک سازمان انجام گرفته است. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، کاربردی بوده و از جهت نحوه گردآوری اطلاعات بصورت توصیفی- میدانی می باشد. جامعه مورد بررسی در این پژوهش کارکنان شاغل در دانشگاه فردوسی مشهد بوده است. در این پژوهش از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع آوری اطلاعات استفاده شده است که این پرسشنامه ها در میان 200 نفر از اعضای جامعه پژوهش که به عنوان نمونه انتخاب شده بودند، توزیع گردید. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین فرضیات این پژوهش با استفاده از روش رگرسیون چند گانه تعدیل شده آزمون گردید که نتایج نشان داد که همه فرضیات پژوهش مورد تایید می باشد. به عبارت دیگر مدیریت جانشین پروری با مدیریت استراتژیک منابع انسانی رابطه داشته و ویژگی های بوروکراتیک سازمانی می تواند ارتباط بین این دو را تعدیل نماید.

کلمات کلیدی:

مدیریت جانشین پروری، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ویژگی های بوروکراتیک سازمان، دانشگاه فردوسی مشهد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/826505>

