

عنوان مقاله:

تبیین نقش سیستم های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد شغلی: نقش واسطه ای سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی

محل انتشار:

دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و کسب و کار (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

نویسندگان:

منصور نیکنام جو - کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه اردکان، یزد

طاهره تقی پور - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یزد

راضیه مقدس زاده مقدم - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی اسلامی، دانشگاه پیام نور، مرکز یزد

محمدرضا ارجمند - دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان شهید رجایی شیراز

خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش سیستم های کاری با عملکرد بالا بر عملکرد شغلی به واسطه نقش میانجی سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی صورت گرفته است. پژوهش از نوع کاربردی و به روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان ادارات آب و برق شهرستان فسا مشتمل بر 85 نفر (شامل 52 نفر از کارکنان اداره آب و 33 نفر از کارکنان اداره برق) می باشند؛ که با توجه به در دسترس بودن جامعه آماری سرشماری صورت گرفته است. داده های پژوهش از طریق پرسشنامه 6 سوالی عملکرد شغلی وبستر (1993) و درو (1997)، پرسشنامه 6 سوالی تعهد سازمانی سیلوا و همکاران (2015)، پرسشنامه 16 سوالی سیستم های کاری با عملکرد بالا مایکلیس واگنر (2014) و پرسشنامه 24 سوالی سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گورشال (1998) گردآوری شده است که پایایی (پایایی مرکب و آلفای کرونباخ) تمامی پرسشنامه ها بالاتر از 0/7 می باشد؛ همچنین روایی همگرا (AVE) تمامی متغیرهای پژوهش بالاتر از 0/5 است و در حد مناسبی است. تجزیه و تحلیل داده ها به روش مدلسازی معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS2 انجام شده است. نتایج پژوهش نشان میدهد که HPWS با آماره t : 2/088 و 11/559 به ترتیب بر متغیر عملکرد شغلی و سرمایه اجتماعی تأثیری معنادار داشته است. همچنین سرمایه اجتماعی به طور مستقیم تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. متغیر میانجی تعهد سازمانی نیز با آماره t : (6/855) تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی داشته است. از طرفی دیگر، متغیر میانجی تعهد سازمانی با شدت میانجی 60 درصد، رابطه سرمایه اجتماعی به عملکرد شغلی را میانجی می کند؛ و سرمایه اجتماعی با شدت میانجی 38 و 51 درصد به ترتیب رابطه HPWS به عملکرد شغلی و تعهد سازمانی را میانجیگری می کند.

کلمات کلیدی:

سیستم های کاری با عملکرد بالا، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/828264>

