

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کار آفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه گرا (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی)

محمد رحمانی، علی اکبر بهمنی، احسان مصداقی

کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، مدیریت صنعتی، پروژه، موسسه غیر انتفاعی تاکستان، تهران، ایران

چکیده

در این تحقیق به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کار آفرینانه بر عملکرد سازمان با توجه به نقش تعدیل کنندگی نوآوری دوجانبه گرا در سازمان تامین اجتماعی پرداخته شده است. روش انجام تحقیق حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی بوده که به شکل میدانی صورت گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران و کارشناسان و کارمندان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران بزرگ (۷۰۰۰ نفر) تشکیل دادند. تعداد نمونه ها ۳۶۴ نفر، براساس جدول مورگان تعیین گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه ژانگ و همکاران (۲۰۱۶) اقتباس شده. تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی نظیر میانگین، فراوانی، حداقل، حداکثر، و انحراف استاندارد برای توصیف جامعه و در آمار استنباطی از تکنیک آماری کولموگروف برای تعیین نرمال بودن داده ها و از آزمون تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار PLS انجام پذیرفت. نتایج و تحلیل داده ها نشان داد که مدیریت منابع انسانی قابلیت محور بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. جهت گیری کار آفرینانه محور بر عملکرد سازمانی تأثیر دارد. نوآوری دوجانبه گرا، روابط بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. نوآوری دوجانبه گرا، روابط بین جهت گیری کار آفرینانه محور و عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. در نهایت به مدیران و کارشناسان پیشنهاداتی بمنظور افزایش جهت گیری کار آفرینانه، کارمندان را در ارتقای مهارت و دانش نسبت به شغلشان با برگزاری سمینارها و کنفرانس ها آموزش دهند.

کلمات کلیدی: مدیریت منابع انسانی قابلیت محور، جهت گیری کار آفرینانه محور، عملکرد سازمان، نوآوری

دوجانبه گرا