

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

محمد رحمانی^{۱*}، علی اکبر بهمنی^۱ و احسان مصداقی^۱

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، مدیریت صنعتی، پروژه، موسسه غیر انتفاعی تاکستان، قزوین، ایران

نویسنده مسئول: محمد رحمانی RADAN2016@GMAIL.COM

چکیده

در این تحقیق به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی قابلیت محور و جهت گیری کارآفرینانه 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 (۷۰۰ 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 کارآفرینانه 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 کارآفرینانه محور و عملکرد سازمانی را تعدیل می کند. در نهایت به مدیران و کارشناسان پیشنهاداتی بمنظور افزایش جهت گیری کارآفرینانه، کارمندان را در ارتقای مهارت و دانش نسبت به شغلشان با برگزاری سمینارها و کنفرانس ها آموزش دهند.

واژه های کلیدی: مدیریت منابع انسانی قابلیت محور، جهت گیری کارآفرینانه محور، عملکرد سازمان، نوآوری دوجانبه گرا