

تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق مدل سیستمی مدیریت دانش

محراب رئیسیان

پژوهشگر اقتصادی، کارشناسی ارشد حسابداری، علوم و تحقیقات، مدیرعامل گروه تخصصی دهکده شکوه

چکیده

این تحقیق با هدف تعیین ارتباط بین مسئولیت اجتماعی سازمان و تاثیر شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت دانش در سال ۱۳۹۲ به انجام رسید. نوع تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی می باشد که با استفاده از مطالعات میدانی به بررسی وضعیت موجود پرداخته است. جامعه آماری مورد نظر کلیه کارمندان سازمان نظام مهندسی کشور کشور شامل ۱۴۰ نفر بوده، که از این تعداد براساس فرمول محاسبه حجم نمونه کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۱۰۳ نفر به عنوان جامعه نمونه انتخاب شده اند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه مسئولیت اجتماعی سازمان و مدیریت منابع انسانی بوسیله‌ی بونینا بوده است که با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴۶ پایایی آن اثبات و روایی آن نیز طبق نظر اساتید فن مورد تایید واقع شده است. در تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق از شیوه‌های توصیف آماری از قبیل: جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و شاخصهای پراکندگی و در بخش استنباطهای آماری از روش آزمون رگرسیون برای نمونه‌های مستقل و روش NOVA، همبستگی و گاما برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین مسئولیت اجتماعی با شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (یادگیری و توسعه، طراحی شغل، ارتباطات، مشارکت، ارزیابی عملکرد) وجود داشته و بین مدیریت دانش و شیوه‌های منابع انسانی همبستگی مثبت و رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: مسئولیت اجتماعی، مدیریت دانش، طراحی شغل، یادگیری و توسعه، ارزیابی عملکرد

مقدمه

ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی سازمان دو طرفه است. از یک طرف مدیریت منابع انسانی به عنوان عملکرد مدیریت یک سازمان می تواند به عنوان یکی از اهداف مسئولیت های اجتماعی سازمان باشد. سازمان های که دارای مسئولیت اجتماعی هستند بر این عقیده هستند که به کارکنان خود اهمیت بیشتری می دهند و همواره به دنبال ارتقای شرایط کاری و رفاه آنها هستند. از طرفی دیگر از طریق کارکنان سازمان است مسئولیت اجتماعی واقعی در فعالیت های روزمره یک سازمان مشخص می شود. چنین فعالیت هایی مسئولیت اجتماعی سازمان را از طریق تعامل روزمره با مشتریان و سایر ذینفعان خارجی در داخل و خارج از سازمان برای عموم آشکار می سازد. ون دن هاول، تایمرمن و اسکالک (۲۰۱۲)^۱، همزمان با آغاز بلوغ و پیشرفت استراتژی HR زمان آن فرا رسیده که مشخص کنیم حوزه تحقیق و تمرینات مدیریتی به کجا رسیده است. اگرچه با گذشت نزدیک به دو دهه از پیشرفت علمی، این حوزه بطور آشکاری تاثیر خود را در

^۱ . Schalk, R., Timmerman, V., & van den Heuvel, S