

Куанг Лин Хиун

Аналіз посередницького впливу управління людськими ресурсами на зв'язок між ефективністю та культурою у країнах, що розвиваються

Проведено широке дослідження зв'язків між корпоративною культурою, ефективністю та управлінням людськими ресурсами, але під час жодного з досліджень не було проаналізовано механізм посередництва у відповідних моделях дослідження. Метою статті є аналіз складних зв'язків між корпоративною культурою, ефективністю та управлінням людськими ресурсами, зокрема, висвітлення механізму посередництва в управлінні людськими ресурсами в моделі дослідження. Дані було зібрано у В'єтнамі як одній з країн, які швидко розвиваються, де було зроблено багато досліджень з цієї теми. Множинний регресійний аналіз було використано для ретельного аналізу причинно-наслідкового зв'язку між корпоративною культурою та ефективністю, а для аналізу механізму посередництва було використано процес посередництва. Результати дослідження свідчать про те, що клан, адхократія та культура ринку ймовірно підвищують ефективність, а ієрархічна культура негативно впливає на неї. Більше того, зроблено висновок про частковий посередницький вплив управління людськими ресурсами на зв'язок між кланом, ринком, ієрархічною культурою та ефективністю. Тим не менш, воно має повний посередницький вплив на зв'язок між адхократією та ефективністю. Це дослідження є одним з перших, присвячених аналізу посередницького впливу управління людськими ресурсами на зв'язок між корпоративною культурою та ефективністю. Результати цього емпіричного дослідження допоможуть вченим і керівникам компаній у країнах, що розвиваються, краще розуміти складні зв'язки між корпоративною культурою та ефективністю, а також посередницький вплив управління людськими ресурсами, для прийняття більш ефективних рішень щодо корпоративної культури та управління людськими ресурсами для кращої ефективності діяльності своїх компаній.

Ключові слова: клан, адхократія, ринок, ієрархічна культура, людські ресурси, відсутній зв'язок, механізм посередництва, В'єтнам

Класифікація JEL: L25, M12, M14



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

Куанг Лин Хиун

Анализ посреднического влияния управления человеческими ресурсами на связь между эффективностью и культурой в развивающихся странах

Проведено широкое исследование связей между корпоративной культурой, эффективностью и управлением человеческими ресурсами, но во время ни одного из исследований не был проанализирован механизм посредничества в соответствующих моделях исследования. Целью статьи является анализ сложных связей между корпоративной культурой, эффективностью и управлением человеческими ресурсами, в частности, освещение механизма посредничества в управлении человеческими ресурсами в модели исследования. Данные были собраны во Вьетнаме как одной из быстро развивающихся стран, где было сделано много исследований по этой теме. Множественный регрессионный анализ был использован для тщательного анализа причинно-следственной связи между корпоративной культурой и эффективностью, а для анализа механизма посредничества был использован процесс посредничества. Результаты исследования свидетельствуют о том, что клан, адхократия и культура рынка вероятнее повышают эффективность, а иерархическая культура негативно влияет на нее. Более того, сделан вывод о частичном посредническом влиянии управления человеческими ресурсами на связь между кланом, рынком, иерархической культурой и эффективностью. Тем не менее, оно оказывает полное посредническое влияние на связь между адхократией и эффективностью. Это исследование является одним из первых, посвященных анализу посреднического влияния управления человеческими ресурсами на связь между корпоративной культурой и эффективностью. Результаты этого эмпирического исследования помогут ученым и руководителям компаний в развивающихся странах лучше понимать сложные связи между корпоративной культурой и эффективностью, а также посредническое влияние управления человеческими ресурсами, для принятия более эффективных решений по корпоративной культуре и управлению человеческими ресурсами для лучшей эффективности деятельности своих компаний.

Ключевые слова: клан, адхократия, рынок, иерархическая культура, человеческие ресурсы, отсутствующая связь, механизм посредничества, Вьетнам

Классификация JEL: L25, M12, M14



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.