

Taxonomia organizațională CSR și caracteristicile locurilor de muncă din perspectiva performanței: studiu de caz - IMM

Edward Wong Sek Khin, Thanalechumy Seeramulu, Rusnah Muhamad, Mohammad Nazri și Lau Wee Yeap,
Faculty of Business and Accountancy
University of Malaya, Malaysia,
E-mail: edwardwong@um.edu.my

Rezumat

Această cercetare analizează relația dintre Responsabilitatea Socială Corporativă (en. Corporate Social Responsibility - CSR) a structurii organizaționale și caracteristicile locurilor de muncă ce influențează performanța angajaților din Malaesia. Prin urmare, este important să se analizeze cei doi factori din taxonomia CSR care descriu modul în care este influențată în mod semnificativ performanța angajaților și să se facă recomandări cu privire la modul în care poate fi promovată performanța printre angajați. Lucrarea de față se bazează pe o cercetare cantitativă, în cadrul căreia răspunsurile au fost colectate de la populația angajată în cadrul IMM-urilor din Malaesia. Rezultatele prezentului studiu vor fi importante pentru a sublinia influența acestor factori privind performanța angajaților la locul de muncă. Totodată, vor servi drept ghid unei organizații pentru care aceste aspecte trebuie accentuate în scopul creșterii performanței angajaților la locul de muncă, pentru a se asigura o concordanță între performanța și obiectivele organizației. Analiza include două dimensiuni ale taxonomiei CSR a structurii organizaționale și anume centralizarea și sistematizarea, precum și un set de cinci dimensiuni privind caracteristicile locului de muncă, respectiv identitatea sarcinilor, importanța sarcinilor, diversitatea competențelor, autonomia și feedback-ul. Rezultatele acestei cercetări demonstrează că particularitățile locului de muncă, precum importanța sarcinilor, autonomia, feedback-ul și diversitatea competențelor influențează în mod pozitiv performanța la locul de muncă, autonomia având puterea de anticipare cea mai ridicată asupra performanței. În plus, este demonstrat faptul că structura organizațională nu contribuie la anticiparea performanței la locul de muncă, chiar dacă există o corelare pozitivă semnificativă între structura organizațională și performanță, evidențiată de testul Pearson privind coeficientul de corelare. Prin urmare, acest studiu va contribui la îmbogățirea cunoștințelor din domeniul managementului resurselor umane prin accentul pus pe managementul performanței la locul de muncă.

Cuvinte cheie: CSR, structură organizațională, performanța la locul de muncă, obiective organizaționale.

Clasificare JEL: M12. M 14

Vă rugăm să citați acest articol astfel:

Khin, E.W.S., Seeramulu, T., Muhamad, R., Nazri, M. and Yeap, L.W. (2017), CSR organizational taxonomy and job characteristics on performance: SME case studies, *Audit Financiar*, vol. XV, no. 2(146)/2017, pp. 230-243, DOI: 10.20869/AUDITF/2017/146/230

Link permanent pentru acest document:

<http://dx.doi.org/10.20869/AUDITF/2017/146/230>
Data primirii articolului: 12.01.2017
Data revizuirii: 15.02.2017
Data acceptării: 17.02.2017