

عنوان مقاله:

بررسی تاثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی (مطالعه موردی: شرکت طلای زرشوران شهرستان تکاب)

محل انتشار:

سومین کنفرانس ملی مدیریت، روان شناسی و علوم رفتاری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 19

نویسندگان:

محمد امامی - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت تحول دانشگاه پیام نور خوی، تکاب، ایران.

ناصرعباس پورحاجی علیلو - کارشناس ارشد بازاریابی بین المللی دانشگاه آذربایجان ارومیه، میاندوآب، ایران.

سید علی اکبر حسینی - استادیار گروه مهندسی نفت و معدن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران

ناصر توره - استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور مهاباد، مهاباد، ایران

خلاصه مقاله:

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجیگری وفاداری سازمانی در کارکنان شرکت طلای زرشوران شهرستان تکاب می باشد. تحقیق حاضر از منظر هدف کاربردی و از منظر گردآوری داده ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کارکنان فعال شرکت که تعداد ۹۰۰ نفر مشغول به فعالیت می باشند. حجم نمونه با بکارگیری از جدول نمونه گیری مورگان و کرجسی، تعداد ۲۶۹ نفر بعنوان نمونه آماری تعیین و از روش نمونه گیری آسان یا در دسترس استفاده شده است. به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات از سه پرسشنامه استاندارد، ۱- پرسشنامه راهبردهای توسعه منابع انسانی ۲- پرسشنامه اثربخشی سازمانی و ۳- پرسشنامه وفاداری سازمانی استفاده شد. از معادلات ساختاری به منظور بررسی فرضیه تحقیق و برازش مدل مفهومی تحقیق بکار گرفته شد و همچنین از نرم افزار SPSS استفاده کردیم. با توجه به نتایج می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین متغیرهای (وفاداری سازمانی و راهبرد های توسعه منابع انسانی و اثر بخشی سازمانی) به ترتیب $\beta=0.592$ و $\beta=0.652$ می باشد. و ضریب معناداری (آماره تی) بین متغیرها (بیشتر از قدرمطلق ۱.۹۶) نشان می دهد که وفاداری سازمانی بعنوان نقش میانجیگری، تاثیر راهبرد های توسعه منابع انسانی را بر اثر بخشی سازمانی در شرکت طلای زرشوران تکاب تعدیل می کند

کلمات کلیدی:

راهبردهای توسعه منابع انسانی، اثربخشی سازمانی، وفاداری سازمانی، شرکت طلای زرشوران تکاب

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1566214>

