

## عنوان مقاله:

بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی با وفاداری سازمانی کارکنان دانشگاه علومپزشکی همدان

## محل انتشار:

اولین همایش ملی رویکردهای نظری و فناوری های نوین در علوم اداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

## نویسندگان:

حمیده کریمی - کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

سیروس قنبری - استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان

## خلاصه مقاله:

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین توسعه منابع انسانی با وفاداری سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان می باشد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را تعداد ۵۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان شامل می شود. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۲۲۵ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه توسعه منابع انسانی شای ۲۰۰۴ و پرسشنامه وفاداری کارکنان ولز و همکاران ۲۰۱۱ بود. روایی محتوایی پرسشنامه ها مورد تأیید استاد راهنما قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۴ برای پرسشنامه توسعه منابع انسانی ۰/۸۵ و برای پرسشنامه وفاداری سازمانی برآورد گردید. جهت تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی و از روش های آمار استنباطی (آزمون t تک گروهی، آزمون کالموگروف اسمیرونوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) استفاده شده است. یافته ها نشان داد که وضعیت توسعه منابع انسانی پایینتر از سطح متوسط، وفاداری سازمانی بالاتر از سطح متوسط می باشد. بین توسعه منابع انسانی و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که از میان مولفه های توسعه منابع انسانی، مولفه آموزش کارکنان و تسهیم دانش توانایی پیش بینی وفاداری کارکنان را دارد. به مسئولان مربوطه در معاونت برنامه و بودجه پیشنهاد می گردد که نسبت به ایجاد شرایط مطلوب برای اجرای مستمر دوره های آموزشی برای کارکنان خوداهتمام ورزند، از برنامه های مختلف تشویقی برای کارکنانی که کارها را دقیق تر انجام می دهند، استفاده شود. همچنین از طریق برگزاری دوره های آموزشی، ویژگی های شخصیتی مثبت و اخلاقی مانند خوش بینی، امیدواری و وفاداری را در سازمان اشاعه دهند و نیز میل به وفاداری سازمان را، از طریق متناسب ساختن بیشتر شغل کارکنان با توانمندی ها، بهبود ارتباطات بین فردی و سازمانی، مشارکت دادن بیشتر کارکنان در تصمیم گیری ها، بهبود بخشند

## کلمات کلیدی:

توسعه منابع انسانی، وفاداری سازمانی کارکنان

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1563476>

