

Second International Conference on Management and Development Culture بررسی رابطه بین راهبردهای مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در سازمان انتقال خون استان خوزستان

وحیده کاسب زاده¹، یدالله مهر علیزاده²

- 1- دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، ایران.
- 2- دکتری برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه چمران، اهواز، ایران.

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه راهبردهای مدیریت استعداد و تعهد سازمانی در سازمان انتقال خون استان خوزستان بوده است. در این مطالعه توصیفی- همبستگی، 152 نفر به عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند و اطلاعات آنها به وسیله پرسشنامه مدیریت استعداد سوئیم با 5 شاخص و تعهد سازمانی آلن و مایر جمع آوری شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی، همبستگی پیرسون و رگرسیون تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که 5 شاخص جویبار، پرورش کارکنان، مدیریت عملکرد، پاداش و ارتباطات با تعهد سازمانی رابطه دارند و نتایج رگرسیون حاکی از این امر بود که 48 درصد از واریانس تعهد سازمانی با راهبردهای مدیریت استعداد قابل پیش بینی است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، راهبردهای مدیریت استعداد، سازمان انتقال خون.

The relationship between talent management strategies and organizational commitment in Khuzestan Province Blood Transfusion Organization

Vahideh, Berijan¹;Yadolah, Mehralizade²

¹ Department of Management Islamic Azad University, Arak,Iran

² Department of Psychology and Educational Sciences Chamran University, Ahvaz,Iran

Abstract

The purpose of the study of blood donors in Khuzestan province is talent management strategies. The survey descriptive study, 152 subjects were randomly selected and their information through a questionnaire consisting of 21 items was collected. Svyym with 5 index.5 Likert scale questionnaire with Cronbach's alpha were measured in the study, and the results showed that the level of reliability is 0.92. The data using descriptive statistics, t-test and ANOVA were analyzed a sample. The results showed that 5 of atmosphere, nurturing staff, performance management, rewards, and communications and the favorable situation compared with respect to demographic variables showed that in any new groups in terms of age, education, gender and experience a significant difference. The perception of rewards, communications, performance management, and training of employees, there is no atmosphere.