



## ارزیابی تاثیر توسعه منابع انسانی در تاب آوری سازمان (مطالعه موردی: شرکت خودروسازی

سایپا)

نسرین رحیمی<sup>1\*</sup>، سید محمد فاطمی نژاد<sup>2</sup>

1. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی – واحد نراق

2. دکترای مدیریت دولتی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی – واحد نراق

ایمیل: [n.rahimi.2004@gmail.com](mailto:n.rahimi.2004@gmail.com)

### چکیده

هدف این مطالعه بررسی نقش توسعه منابع انسانی در تاب آوری شرکت خودروسازی سایپا بود. روش تحقیق از نوع توصیفی و از شاخه پیمایشی و کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران شرکت خودروسازی سایپا است. بنابراین جامعه آماری شامل 95 نفر از مدیران عالی و حدود 305 نفر از سرپرستان و مدیران میانی که مجموعاً 400 نفر از مدیران سایپا می‌شود. بر اساس جدول مورگان تعداد 196 نفر از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه تاب آوری سازمانی براساس مدل مک مانوس و توسعه منابع انسانی تونکه نژاد و داوری استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق روایی همگرا و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. با استفاده از رویکرد حداقل مجذورات جزئی روابط متغیرهای تحقیق و مدل اصلی تحقیق بررسی شده است. نرم افزارهای مورد استفاده نیز SPSS 22 و Smart PLS بود. نتایج نشان داد توسعه منابع انسانی در تاب آوری شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معناداری دارد ( $r=0/591, p<0/05$ ). توسعه منابع انسانی در آسب پذیری های کلیدی شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معناداری دارد ( $r=0/557, p<0/05$ ). توسعه منابع انسانی در ظرفیت تطابق پذیری شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معناداری دارد ( $r=0/694, p<0/05$ ). توسعه منابع انسانی در ظرفیت تطابق پذیری شرکت خودروسازی سایپا تأثیر معناداری دارد ( $r=0/602, p<0/05$ ).

**کلمات کلیدی:** شبکه‌های اجتماعی، آموزش مجازی، یادگیری، یادگیرنده.

\* Corresponding author: دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی – واحد نراق

