

بررسی تأثیر مولفه های مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری رشت)

محسن حقانی پور

مرکز علمی کاربردی جهاددانشگاهی لنگرود

haghanipour.m1400@gmail.com

چکیده: هدف از مطالعه‌ی حاضر، بررسی تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی شهرداری رشت است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی هم‌بستگی است که به روش پیمایشی انجام شده و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه‌ی آماری پژوهش، کلیه‌ی کارکنان شهرداری رشت بود و نمونه‌گیری با استفاده از جدول کرجسی مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه‌ی پژوهش انتخاب شدند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شده است و ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌های مدیریت استعداد اوهلی (۲۰۰۷) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مدیریت استعداد و زیر متغیرهای آن با عملکرد سازمان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

کلمات کلیدی: ۳ الی ۵ کلمه کلیدی که با نقطه‌ویرگول (؛) از یکدیگر جدا شده باشند و پس از آخرین مورد نقطه درج شود.

۱. مقدمه

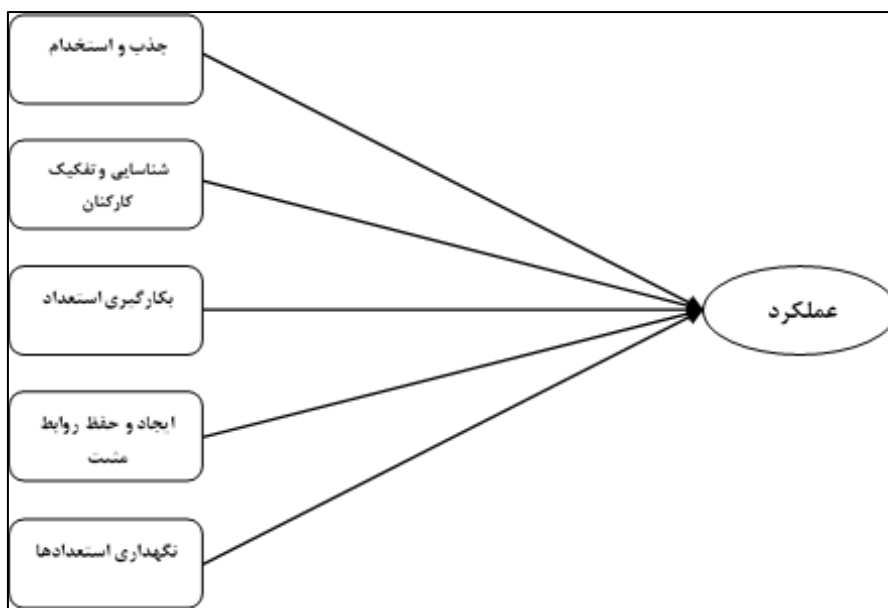
عصر جدیدی که در آن قرار داریم، با ویژگی‌هایی چون نوآوری، توسعه دانش، جهانی سازی و افزایش رقابت معرفی می‌شود، به همین دلیل، سازمان‌ها از تمام توان خود برای پیروزی در رقابت فزاینده موجود استفاده می‌کنند که سرمایه‌های انسانی از مهم‌ترین آن‌هاست. برخی گروه‌های مشاوره صاحب‌نام در سال‌های اخیر نظر سازمان‌ها و محققان را به مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از پراهمیت‌ترین موضوعات و چالش‌های اساسی مدیریت منابع انسانی جلب کرده‌اند. براین اساس، توجه فزاینده‌ای در میان پژوهشگران و مدیران سازمانی در خصوص این موضوع به وجود آمده است (سیدجوادی و پهلوان شریف، ۱۳۹۶). چالش‌های مرتبط با مدیریت استعدادها در بازارهای کار مدرن منبع دائمی بحث در میان متخصصان است، اما ادبیات در مورد این موضوع پراکنده است و تا حدودی به طور تصادفی رشد کرده است (کاپلی و همکاران، ۲۰۱۴). مدیریت استعداد، اصطلاحی است که اخیراً توسط متخصصین ایجاد شده است که طیف وسیعی از شیوه‌های قدیمی را پوشش می‌دهد که هدف آن یافتن فرد مناسب در شغل مناسب در زمان مناسب است. اینها شامل برنامه‌ریزی نیروی کار، برنامه‌ریزی جانشین‌پروری، توسعه حرفه‌ای کارکنان و مدیریت شغلی است (چامبرز و همکاران، ۱۹۹۸) و به مهم‌ترین موضوع به موضوع سرمایه انسانی غالب در اوایل قرن بیست و یکم تبدیل شده است. مدیران سازمان‌ها به‌درستی دریافته‌اند که نیروی انسانی عامل اصلی بقای سازمان‌ها در دنیای پرشتاب و رقابتی امروز است و در دنیای رقابتی سعی در ایجاد فرصت‌هایی برای جذب استعدادها و افراد با توان بالا و نیز ایجاد زمینه‌هایی برای جذب، نگهداشت و توسعه آنان دارند، لذا سازمان‌هایی که نتوانند نظام‌های مدیریت منابع انسانی خود را با هنجارهای امروزی منطبق کنند، محکوم به زوال خواهند بود (جعفری و رعنائی، ۱۳۹۹).

در دنیای رقابتی پیش روی سازمان‌های امروزی «جنگ بر سر استعدادها» موجب شده جذب، بهره‌برداری و توسعه کارکنان کلیدی به اولویتی مهم برای سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است و انجام مؤثر آن به الگویی مناسب نیاز دارد و تلاش برای مدیریت همه‌جانبه کارکنان کلیدی می‌تواند مزیت رقابتی پایدار برای سازمان فراهم سازد (رجبی پور و محمدی، ۱۳۹۹). مفهوم عملکرد سازمانی در دو دهه گذشته در مرکز تحولات مدیریت دولتی قرار گرفته و به هدف محوری آن تبدیل شده است (عندلیب و رستمی، ۱۳۹۵). عملکرد سازمانی یکی از مهم‌ترین سازه‌ها در تحقیقات مدیریت است. مرور مطالعات گذشته مفهوم‌سازی چندبعدی از عملکرد سازمانی را نشان می‌دهد که عمدتاً به ذی‌نفعان، شرایط بازار محصول ناهمگن و زمان مرتبط است. مروری بر عملیاتی‌سازی عملکرد، اثربخشی محدود شیوه‌های اندازه‌گیری پذیرفته‌شده را در بهره‌برداری از این چندبعدی برجسته می‌کند (ریچارد و همکاران، ۲۰۰۹). بر اساس دیدگاه ریچارد و همکاران، عملکرد سازمانی عبارت است از نتایج و خروجی‌های واقعی یک سازمان نسبت به نتایج و یا اهداف پیش‌بینی‌شده و مورد انتظار. از دید برخی محققان از جمله یانگ و همکاران، عملکرد سازمانی یک مفهوم چندوجهی است که معمولاً از طریق مواردی چون اثربخشی، کارایی، توسعه، رضایت، نوآوری و کیفیت معرفی می‌شود (یانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی هستند که برای دستیابی به بهترین نتایج نیازمند مدیریت هستند. بررسی‌ها نشان می‌دهند که شمار زیادی از سازمان‌های بزرگ، با مشکل کمبود شدید افراد مستعد روبه‌رو هستند (نوع‌پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳). شرکت‌های سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌نمایند. از این‌رو، کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، آموزش لازم به آنها و حفظ و نگهداری کارکنان باارزش را برای بلندمدت داشته باشند و برای این امر راهبردهایی را در نظر بگیرند (مک کالی و ویکفیلد، ۲۰۰۶). مدیریت استعداد یک شاخه علمی در حال رشد است و اثربخشی مدیریت استعداد و تأثیر آن روی عملکرد سازمانی در تحقیقات مختلف نشان داده شده است که می‌توان به تحقیقات اردلان و معجونی (۱۳۹۹)، جوانبخت و همکاران (۱۳۹۸)، قلیپور و خزایی (۱۳۹۷)، طالقانی و همکاران (۱۳۹۲)، یونجاتی و همکاران (۲۰۲۱)، سیزمیک و احمیک (۲۰۲۱)، والناتین و رزماری (۲۰۲۱)، ساتیل (۲۰۲۱)، اوموتونده و الجیلی (۲۰۲۱) و ... اشاره نمود. سازمان‌هایی که فعالیت‌های مدیریت استعداد را به کار می‌گیرند، در مقایسه با سایر شرکت‌های صنعت خود، به‌صورت قابل توجهی عملکرد بالاتری را نشان می‌دهند (نوع‌پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳).

شهرداری رشت باتوجه به اینکه بخش عمده ای از اجرای امورات شهری را برعهده دارد و خدمات آن بصورت واضع نمود پیدا می کند بنابراین داشتن یک عملکرد سازمانی بالا موجب بهبود خدمات آن می شود و این عملکرد بالا بدون داشتن پرسنل توانمند میسر نمی شود بنابراین هدف از مطالعه حاضر، بررسی بررسی تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی شهرداری رشت است. بر اساس این هدف فرضیات زیر نگارش شده است:

- جذب و استخدام نیروی مستعد روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.
- شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.
- به کارگیری استعداد روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.
- توسعه استعداد روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.
- ایجاد و حفظ روابط مثبت روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.
- نگهداری استعدادها روی عملکرد سازمانی شهرداری رشت تأثیر می گذارد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

۲. مبانی نظری تحقیق

۱.۲. عملکرد سازمانی

عملکرد سازمانی عبارت است از فرایند تبیین کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات گذشته. طبق این تعریف، عملکرد به دو جزء تقسیم می شود: ۱. کارایی که توصیف کننده چگونگی استفاده سازمان از منابع در تولید خدمات یا محصولات است؛ یعنی رابطه بین ترکیب واقعی و مطلوب دروندادهای برای تولید بروندادهای معین؛ اثربخشی که توصیف کننده درجه نیل به اهداف سازمانی است (عندلیب و رستمی، ۱۳۹۵). عملکرد سازمانی، به چگونگی انجام مأموریتها، وظایف و فعالیت های سازمانی و نتایج حاصل از انجام آنها اطلاق می شود. در تعریفی دیگر، عملکرد سازمانی عبارت است از دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی یا فراتر رفتن از آنها و انجام مسئولیت هایی که سازمان به عهده دارد. سنجش عملکرد، عبارت است از فرایند حصول اطمینان از اینکه یک سازمان راهبردهایی را دنبال کند که به تحقق اهداف منجر می شود (نوع پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳). مولین (۲۰۰۲) در تعریف خود از سنجش عملکرد، بر چگونگی مدیریت و ارزش آفرینی تأکید دارد: ارزشیابی چگونگی مدیریت سازمانها و ارزش آفرینی آنها برای مشتریان و دیگر بهره وران. گاروین (۱۹۹۳) در مطالعات خود شاخص های عملکرد را به تفصیل ارائه نموده است. در این مطالعات ۵ معیار پیشنهاد شده است که عبارتند از: کیفیت، هزینه، تحویل به موقع، خدمات و انعطاف. یوان هانگ نیز در تحقیقی که در سال ۲۰۰۱ انجام داد، کسب مزیت رقابتی، تغییر در سهم بازار، تغییر در سود، تغییر در هزینه، تغییر در درآمد و تغییر در رضایت مندی مشتریان را در زمره شاخص های عملکرد به کار گرفته است (موسی خانی و همکاران، ۲۰۰۷). سازمانها، نظام های زیادی را برای ارزیابی عملکرد مالی توسعه داده اند؛ اما از دهه ۱۹۸۰، صنایع با تغییرات در نواحی غیرمالی مانند کیفیت یا رضایت مشتری تحریک می شدند. در گذشته، شاید سازمانها اهمیت معیارهای غیرمالی را درک

می کردند، اما قادر به ترکیب آنها با گزارش های عملکرد مربوط به سطوح ارشد نبودند؛ چون این معیارها نسبت به معیارهای مالی از شفافیت کمتری برخوردارند و مدیریت ارشد، در استفاده از آنها مهارت کمتری دارد (نوع پسند اصیل و همکاران، ۱۳۹۳).

۲.۲. مدیریت استعداد

مدیریت استعداد عبارت است از شناسایی استعدادها و سپس همسو کردن آن با برنامه های شغلی به منظور به حداکثر رساندن مشارکت فرد با نقشی که با نقاط قوت ذاتی او سازگار باشد. در واقع مدیریت استعداد اجرای مجموعه ای از فعالیت های یکپارچه برای اطمینان از جذب، حفظ، ایجاد انگیزه و توسعه کارکنان مستعد مورد نیاز در حال و آینده سازمان است. هدف از مدیریت استعداد، توسعه و حفظ یک مجموعه استعداد متشکل از نیروی کار ماهر، سخت کوش و متعهد برای اطمینان از جریان استعداد است. مدیریت استعداد تضمین می کند که افراد مناسب بامهارت های مناسب در مکان مناسب و تمرکز بر فعالیت های مناسب هستند (آرمسترانگ، ۲۰۰۹). واژه استعداد در سازمان ها توسط نظریه پردازان و صاحب نظران در جنبه های مختلفی تعریف شده است. در واقع هر سازمانی با توجه به فرهنگ و ساختار خود ویژگی های افراد مستعد را تعیین می کند. استعداد مجموعه ای از توانایی ها است که شامل مهارت ها، دانش و ظرفیت رشد و توسعه است (میکائیلز و همکاران، ۲۰۰۱). نیروهای استراتژیک مجموعه ای از منابع و پتانسیل های تخصصی، مناسب، کمیاب و غیرقابل تصور هستند که برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد می کنند (امیت و شوماکر، ۱۹۹۳). معنای مدیریت استعداد از دیدگاه افراد مختلف متفاوت است و از سه جنبه مورد بررسی قرار می گیرد. اولین مورد، فرایند توسعه و پرورش کارکنان جدید از طریق مصاحبه، استخدام و آشنایی با سازمان است تا افراد جدید با فرهنگ سازمان آشنا شوند. دوم در مورد توسعه و نگهداری کارکنان موجود در سازمان و سوم جذب افراد بامهارت بالا برای کار در سازمان است (بارلو، ۲۰۰۶). برخی از صاحب نظران مدیریت استعداد را در قالب وظایف مدیریت انسانی مانند استخدام، توسعه، ارتقاء و حفظ افراد در راستای اهداف فعلی و آتی سازمان تعریف کرده اند. مدیریت استعداد به عنوان ابزاری برای بهبود فرایند کاری استخدام و توسعه افرادی بامهارت ها و توانایی های لازم برای رفع نیازهای جاری سازمان استفاده می شود (بتناگر، ۲۰۰۷). مدیریت استعداد دارای پنج عامل (استخدام، شناسایی، توسعه، اشتغال و مشارکت) است که به مدیریت کارکنان با استعداد کمک می کند (یورن، ۲۰۰۷). مدیریت ساختاریافته استعداد یک فرایند تعریف شده است که به طور سیستماتیک شکاف بین سرمایه انسانی موجود سازمان و استعدادهای رهبری را که سازمان برای رویارویی با چالش های آینده به آن نیاز دارد، پر می کند (ولینز و همکاران، ۲۰۱۴). اصطلاح مدیریت استعداد گاهی برای اشاره به مجموعه ای از فعالیت ها به کار می رود که کارفرما برای آموزش، توسعه و به طور کلی مدیریت کارکنانی که پست های اجرایی مهمی در سازمان دارند، به کار می گیرد (کاپلی، ۲۰۰۴).

دو شباهت عمده بین مدیریت استعداد و مدیریت منابع طبیعی وجود دارد. اول، هر دو به محدودیت های یک راه حل مهم برای ادغام کارکنان و سازمان (ارائه خدمات) اشاره می کنند. دوم، هر دو از این امتیاز ویژه برخوردارند که بتوانند مدیریت مخفی بیننده را مدیریت کنند. طبق گفته های لوتیز و هاگمن (۲۰۰۶) از رابط خود با مدیریت اجرایی (انتخاب، انتقال خدمات، مدیریت، برنامه ریزی و موفقیت در تبلیغات) با استفاده از نظرات اساتید و برنامه های مدیریت استعداد زیربنایی استفاده شود (هیو و روگ، ۲۰۰۸). در حوزه مدیریت استعداد، مدیریت زیرساخت می تواند از توانایی مدیریت استعداد سازمانی ارائه دهنده خدمات، به عنوان مدیر و همچنین با مراجعه به مدیریت یک گروه خاص در طرف مقابل پشتیبانی کند (چایی و همکاران، ۲۰۰۸).

۳. روش تحقیق

تحقیق حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق نیز کارکنان شهرداری رشت است که با استفاده از جدول کرجسی مورگان (۱۹۷۰) تعداد ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه ی پژوهش انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو بخش عمومی و اختصاصی بود. در بخش عمومی از ویژگی های جمعیت شناختی پرسیده شد و در بخش اختصاصی از پرسش نامه های مدیریت استعداد اوهرلی (۲۰۰۷) (۳۶ سؤالی) که دارای ابعاد (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت و نگهداری استعدادها) و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) (۴۲ سؤالی) که دارای ابعاد (توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط) است. به منظور تحلیل داده ها در این پژوهش، از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (رگرسیون) با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش نامه ها، تعداد ۱۵ پرسش نامه در اختیار عده ای از استادان صاحب نظر قرار داده شد تا قابلیت فهم سؤالات، تعداد سؤالات، توالی منطقی سؤالات و حساسیت برانگیز نبودن سؤالات کنترل شود و از آنها خواسته شد تا ضمن پاسخ دادن به سؤالات، نظرات خود را در خصوص بهبود پرسش نامه و سؤالات آن ارائه کنند و پس از بررسی های زیاد و با حذف و اصلاح پاره ای از عبارات و افزودن برخی سؤالات، پرسش نامه نهایی تهیه و تنظیم گردید. همچنین با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی پرسش نامه تأیید گردید که نتایج آن در جدول ۱ بیان شده است.

جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ مربوط به متغیر مستقل و وابسته

مؤلفه	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۵	۰/۸۴۱
جذب و استخدام نیروی مستعد	۷	۰/۷۵۲
شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	۷	۰/۷۲۴
به کارگیری استعداد	۶	۰/۸۶۸
توسعه استعداد	۵	۰/۷۵۶
ایجاد و حفظ روابط مثبت	۶	۰/۷۹۶
نگهداری استعدادها	۴	۰/۸۱۱
عملکرد سازمانی	۷	۰/۷۲۶
توانایی	۵	۰/۷۶۶
وضوح	۶	۰/۷۵۳
کمک	۹	۰/۸۰۶
مشوق	۶	۰/۷۱۹
ارزیابی	۵	۰/۷۶۴
اعتبار		
محیط		

۴. نتایج

از مجموع ۲۶۰ نفر، ۱۴۳ نفر از پاسخ‌دهندگان مردان و ۱۱۷ نفر آنان زنان بودند که براین اساس مردان با ۶۰ درصد فراوانی، بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان را تشکیل دادند. همچنین ۱۱۰ نفر دارای سن بین ۳۵ تا ۴۵ سال هستند که بیشترین افراد پاسخ‌دهنده در این گروه سنی را تشکیل داده‌اند (۴۲ درصد). در بین پاسخگویان، بیشترین مقطع تحصیلی (۱۲۶ نفر) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. براین اساس بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی با مقدار ۴۸ درصد به گروه تحصیلی فوق لیسانس اختصاص یافته است. باتوجه به اطلاعات بدست آمده از پرسش‌نامه، از مجموع ۲۶۰ نفر پاسخ‌دهنده، ۱۲۹ نفر بیشتر از ۱۵ سال سابقه هستند که بیشترین مقدار را به خود اختصاص دادند و نزدیک ۵۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تجربه بالایی داشتند (جدول ۲). در جدول ۳ میانگین ابعاد تحقیق بیان شده است. همان‌طور که در این جدول نشان داده شده است در متغیر مدیریت استعداد، بعد نگهداری استعداد با میانگین ۳/۳۴ بالاترین و به کارگیری استعداد با ۳/۲۲ کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین در متغیر عملکرد سازمانی، بعد کمک با میانگین ۳/۳۵ بالاترین و بعد مشوق با میانگین ۳/۳۱ کمترین مقدار را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) و مستقل (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت، نگهداری استعدادها) نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول بیان شده است سطح معنی‌داری تمامی معادلات کمتر از ۰/۰۱ گزارش شده است؛ بنابراین تمامی فرضیات تحقیق تأیید می‌گردد؛ بنابراین نتیجه می‌شود که تمامی ابعاد مدیریت استعداد (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت، نگهداری استعدادها) روی عملکرد سازمانی تأثیر معنی‌داری داشتند.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

ویژگی	گروه	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مردان	۱۴۳	۵۵
	زنان	۱۱۷	۴۵
سن	بین ۲۵ تا ۳۵ سال	۳۹	۱۵/۰۰
	بین ۳۵ تا ۴۵ سال	۱۱۰	۴۲/۳۱
	بین ۴۵ تا ۵۵ سال	۷۶	۲۹/۲۳
	۵۵ به بالا	۳۵	۱۳/۴۶
تحصیلات پاسخگویان	دیپلم و فوق دیپلم	۴۰	۱۵/۳۸
	لیسانس	۳۷	۱۴/۲۳
	فوق لیسانس	۱۲۶	۴۸/۴۶
	دکتر و بالاتر	۵۷	۲۱/۹۲
سابقه کار پاسخگویان	کمتر از ۵ سال	۳۱	۱۱/۹۲

۱۶/۱۵	۴۲	۶ تا ۱۰ سال
۲۲/۳۱	۵۸	۱۱ تا ۱۵ سال
۴۹/۶۲	۱۲۹	بیشتر از ۱۵ سال
۱۰۰	۲۶۰	جمع

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	ابعاد
۱,۰۰	۳,۳۳	۴,۹۸	۱/۰۳	۲۶۰	جذب و استخدام نیروی مستعد
۱,۰۱	۳,۲۸	۴,۹۶	۱/۰۶	۲۶۰	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد
۱,۰۵	۳,۲۲	۴,۹۹	۱/۰۲	۲۶۰	به کارگیری استعداد
۱,۰۴	۳,۲۷	۵,۰۰	۱/۰۴	۲۶۰	توسعه استعداد
۱,۰۶	۳,۳۰	۵,۰۰	۱/۰۰	۲۶۰	ایجاد و حفظ روابط مثبت
۱,۰۲	۳,۳۴	۴,۹۷	۱/۰۱	۲۶۰	نگهداری استعدادهای
۰,۹۹	۳,۳۲	۴,۹۷	۱/۰۲	۲۶۰	توانایی
۱,۰۵	۳,۳۲	۵,۰۰	۱/۰۵	۲۶۰	وضوح
۰,۹۶	۳,۳۵	۴,۹۷	۱/۰۸	۲۶۰	کمک
۱,۰۲	۳,۳۱	۴,۹۸	۱/۰۲	۲۶۰	مشوق
۱,۰۶	۳,۳۲	۴,۹۹	۱/۰۱	۲۶۰	ارزیابی
۰,۴۰	۳,۳۲	۴,۳۲	۲/۱۱	۲۶۰	اعتبار
۰,۸۹	۳,۳۴	۴,۸۵	۱/۲۳	۲۶۰	محیط

جدول ۴. نتایج آزمون رگرسیون بین متغیر وابسته و مستقل

نتیجه فرضیات	سطح معنی داری	معادله رگرسیونی	متغیر مستقل	متغیر وابسته
تأیید	۰/۰۰۰	$Y=0.273+1.048x1$	جذب و استخدام نیروی مستعد	عملکرد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	$Y=6.597+1.029x1$	شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد	عملکرد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	$Y=2.645+0.176x1$	به کارگیری استعداد	عملکرد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۱	$Y=2.405+0.247x1$	توسعه استعداد	عملکرد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۰	$Y=2.594+0.188x1$	ایجاد و حفظ روابط مثبت	عملکرد سازمانی
تأیید	۰/۰۰۲	$Y=2.697+0.158x1$	نگهداری استعدادهای	عملکرد سازمانی

۵. نتیجه گیری

نتایج پژوهش، بیانگر تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی است. نتایج آزمون رگرسیون نشان می‌دهد که رابطه‌ی مثبتی بین تمامی ابعاد مدیریت استعداد (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و تفکیک کارکنان مستعد، به کارگیری استعداد، توسعه استعداد، ایجاد و حفظ روابط مثبت، نگهداری استعدادهای) روی عملکرد سازمانی وجود دارد؛ بنابراین انجام اقدامات مربوط برای مدیریت استعدادهای روی عملکرد سازمان به صورت مثبت پیش‌بینی می‌نماید. نتایج بدست آمده از این تحقیق با نتایج اردلان و معجونی (۱۳۹۹)، جوانبخت و همکاران (۱۳۹۸)، قلیپور و خزایی سیزمیک و احمیک (۲۰۲۱)، ساتیل (۲۰۲۱) و ... مطابقت دارد.

منابع

- [۱] اردلان، م.، و معجونی، ح. (۱۳۹۹). نقش مدیریت استعداد در عملکرد شغلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی. پژوهش‌نامه مدیریت اجرایی، ۱۲(۲۴)، ۳۲۱-۳۵۲.
- [۲] جعفری، ل.، و رعنایی کردشولی، ح. (۱۳۹۸). تحلیل و بررسی مفاهیم و مدل‌های مدیریت استعداد. علوم مدیریت ایران، ۱۴(۵۶)، ۱۰۳-۱۳۱.
- [۳] جوانبخت، ف.، و محمودی، م.، و شاه طالبی حسین آبادی، ب. (۱۳۹۸). طراحی الگوی عوامل زمینه ساز در مدیریت استعداد در راستای بهبود عملکرد فردی کارکنان در سازمان. اقتصاد و مدیریت شهری، ۱۸(پیاپی ۲۹)، ۱۱۱-۱۲۷.
- [۴] رجبی پورمبیدی، ع.، و محمدی، م. (۱۳۹۹). طراحی الگوی تلفیقی مدیریت استعداد به روش تحلیل مضمون. مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۷۹-۱۰۴.

- [۵] سیدجوادین، س.، و پهلوان شریف، م. (۱۳۹۶). مدیریت استعداد، مبانی و رویکردهای مفهومی. اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، ۱۱(۱) (پیاپی ۲۱)، ۱۴۱-۱۷۰.
- [۶] طالقانی، غ.، و امینی، س.، و غفاری، ع.، و آدوسی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان. مدیریت دولتی، ۵(۳)، ۸۳-۱۰۲.
- [۷] عندلیب اردکانی، د.، و رستمی، خ. (۱۳۹۵). دورکاری و ارتقای عملکرد سازمانی. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۸(۱۶)، ۱۴۱-۱۵۹.
- [۸] قلی پور، ر.، و خزایی، م. (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجیگری هوش عاطفی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۷(۸۷)، ۱-۲۸.
- [۹] نوع‌پسند اصلیل، س.م.، ملک اخلاق، ا.، عاشق حسینی مهروانی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۶(۳۱)، ۵۱-۳۱.

- [10] Amit, R. & Schoemaker, P.J.H. (1993). Strategic assets and organizational rent", Strategic Management Journal, Vol. 14, pp: 33-46.
- [11] Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practices, 10th edition. London: Kogan Page.
- [12] Barlow, L. (2006). Talent development: the new imperative? Emerald Group, DEVELOPMENT AND LEARNING IN ORGANIZATIONS Journal, 20. 3: 6-9.
- [13] Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention: Emerald Group, Employee Relations, 29, 6: 640-663.
- [14] Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 1(1), 305-331.
- [15] Chambers, E., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S., & Michael III, E. (1998). The war for talent. McKinsey Q 3: 44-57.
- [16] Chuai, X., and Preece, D., and Iles, P. (2008). Is talent management just "old wine in new bottles"?: Emerald Group, Management Research News, Vol. 32 No. 12, 2008, pp. 901-911.
- [17] Ćizmić, E., & Ahmić, A. (2021). The influence of talent management on organisational performance in Bosnia & Herzegovina as a developing country. Management: Journal of Contemporary Management Issues, 26(1), 129-147.
- [18] Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. Training and Development Journal, 34(11), 38-+.
- [19] Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, 30(3), 607-610.
- [20] Michaels, E., Handfield, J. H., & Axelrod, B. (2001). The War for Talent. Boston: Harvard Business School Publishers.
- [21] Oehley, A. M. (2007). The development and evaluation of a partial talent management competency model (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).
- [22] Omotunde, O. I., & Alegbeleye, G. O. (2021). Talent management practices and job performance of librarians in university libraries in Nigeria. The Journal of Academic Librarianship, 47(2), 102319.
- [23] Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring Organizational Performance: Towards Methodological Best Practice. Journal of Management, 35(3), 718-804.
- [24] Sottile, S. N. (2021). Talent Management and Organizational Performance Correlation of Faculty at Community Colleges in Southern California (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- [25] Uren, L. (2007). From talent compliance to talent Commitment. Strategic HR Review, Vol. 6. 3, 32-35.
- [26] Valentine, K., & Rosemarie, W. (2021). Talent management and organizational performance in kcb bank limited: case of head office, nairobi city county, kenya. International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship (IJSSME), 4(2).
- [27] Wellins, R. S., Smith, A. B., & Erker, S. (2014). Nine Best Practices for Effective Talent Management, Development Dimensions International.
- [28] Yang, L.-R., Huang, C.-F., & Hsu, T.-J. (2014). Knowledge leadership to improve project and organizational performance. International Journal of Project Management, 32(1), 40-53.
- [29] Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., Sudarmiatin, S., & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. Management Science Letters, 11(9), 2341-2346.