

بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی

دیانا ذکری توانا

کاردانی آمار دانشکده شریعتی، کارشناسی حسابداری دانشگاه پیام نور تهران و کارشناس مسئول آموزش آموزشکده دخترانه الزهرا مشهد (نویسنده اصلی و مسئول مکاتبات)

چکیده

این تحقیق به بررسی رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی با نقش تعدیلگر مدیریت استعداد شرکت آب و فاضلاب استان تهران پرداخته است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه انجام، توصیفی همبستگی می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه می‌باشد که با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و روایی سوالات با استفاده از نظر خبرگان تایید شد. نتایج نشان داد که میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری و میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود داشته و مدیریت استعداد، تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: سیاست مدیریت استعداد، مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی

۱- مقدمه

مدیریت استعداد به پیش‌بینی سرمایه انسانی مورد نیاز یک سازمان برای رسیدن به اهدافش و برنامه‌ریزی برای پاسخ درخور به این نیاز اشاره دارد. محبوبیت این رشته با انتشار پژوهشی از مک‌کینزی اند کامپنی در سال ۱۹۷۷ میلادی و چاپ کتابی در سال ۲۰۰۱ با عنوان «جنگ بر سر استعداد» افزایش یافت. مدیریت استعداد، کاربرد مجموعه‌های از فعالیتهای یکپارچه است که سازمانها با استفاده از آن از تأمین (جذب، حفظ، انگیزش و توسعه) نیروهای مورد نیاز خود -در حال و آینده- اطمینان می‌یابند و با تأکید بر این که افراد مستعد از منابع اصلی سازمان به‌شمار می‌روند، هدفشان حفظ جریان استعدادها است. گاهی اوقات فرض بر این گذاشته می‌شود که مدیریت استعداد تنها برای افراد کلیدی سازمان تعریف می‌شود؛ اما هر فردی در سازمان استعدادی دارد، منتها برخی نسبت به سایرین استعداد بیشتری دارند و بنابراین فرایند مدیریت استعداد نباید محدود به تعداد کمی از افراد شود (صفائی، ۱۳۹۷).

بیان مساله

در گذشته‌های نه چندان دور امور مربوط به کارکنان بنگاه‌های تولیدی و سازمان‌ها در واحدهای فرعی بنام امور پرسنلی انجام می‌شد. پس از مدتی تغییر پارادایم از امور پرسنلی به مدیریت منابع انسانی انجام گرفت، در اثر این تغییر پارادایم انسانها به عنوان یکی از مهمترین منابع راهبردی سازمان‌ها در نظر گرفته شدند. اکنون نیز به نظر می‌رسد با ظهور واژگانی مانند نظام مدیریت استعدادها شاهد تغییر پارادایم دیگری هستیم. مدیریت استعداد نشان دهنده تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که در برگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. امروزه مدیریت استعداد را نوعی سلاح پنهان در جنگ جهانی کسب استعدادها به شمار می‌آورند فیلیپس و راپر (۲۰۱۷) به نقل از اسمیت معتقدند در محیط رقابتی که امروزه بوجود آمده، جذب و نگهداری این استعدادها بسیار مشکل شده و امروزه سازمانها بر جذب افراد مناسب برای مشاغل مناسب و در زمان مناسب تأکید می‌کنند که دلیل آن انتقال از عصر صنعتی به عصر سرمایه فکری است. شرکت‌ها بر پایه مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود با هم رقابت می‌کنند و می‌دانند که با جذب و نگهداشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، می‌توانند به بالاترین سهم بازار برسند و سود خود را افزایش دهند (فیلیپس و راپر، ۲۰۱۷). با توجه به این امر که امروزه سازمانها بخوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در گذشته دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان‌هاست، بسیار جدی تر مورد نظر قرار گرفته است (کاسول و همکاران^۱، ۲۰۱۸). بی‌شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها، انسان‌ها هستند؛ انسان‌هایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم‌ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می‌توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمان‌ها را پدید آورند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و ... مورد توجه قرار گرفته است (عرب‌وند، ۱۳۹۶). فرهنگ سازمانی نیز موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است (صفائی، ۱۳۹۷). جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول

داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را به وجود آورده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند (لاپسلی و رکرس^۲، ۲۰۱۷).

این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که آیا مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی تأثیرگذار است یا خیر؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

اعتقاد صاحب‌نظران امروزه بر این است که منابع انسانی مهمترین مزیت رقابتی و سرمایه سازمانی است و به همین دلیل بر نقش ارزشمند افراد در سازمان تاکید شده است و مدیریت مطلوب آن‌ها بسیار مهم و حساس تلقی می‌شود، مدیریت استعداد نشان دهنده نوعی تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوین است که در بر گیرنده توجه به نخبگان سازمانی است یکی از گام‌های اولیه در مدیریت استعداد شناسایی، کارکنان کلیدی و استعدادهای سازمانی است، چرا که مدیران سازمانی در تلاش هستند تا بهره‌وری در سازمان را با در نظر گرفتن کمیت و کیفیت و جذب و گزینش نیروی انسانی مناسب افزایش دهند نیروی انسانی و افراد از بزرگترین سرمایه‌های هر جامعه و هر کشوری محسوب می‌شوند که پیشرفت هر بنگاه تولیدی، سازمان و نهاد و نهایتاً هر کشوری در گرو شناسایی و به کار گماری هر چه بهتر این نیروهای انسانی است (ملاهی، ۲۰۱۷). در دنیای پرتلاطم و رقابتی حاکم بر فضای کسب و کار شرکتها، وجود مشکلات اقتصادی و تحریم‌ها بسیاری از شرکتها را مجبور کرده تا به رقابتی نابرابر روی آورند و در این شرایط اقتصادی، توجه جدی به مدیریت استعداد؛ جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است؛ لذا توجه به مدیریت استعداد به عنوان سرمایه‌های سازمانی در گذر از این مسیر پر پیچ و خم؛ مستلزم مدیریت اثربخشی هستند که توسعه فرد و توسعه سازمان را در پی داشته باشد. اکنون شرکتها بر پایه مهارت‌ها و استعدادهای کارکنان خود با سایر شرکتها رقابت می‌کنند و می‌دانند که با جذب، توسعه و نگهداشت بهترین و با استعدادترین کارکنان، می‌تواند به بالاترین سهم بازار رسیده و عملکرد خود را در قالب مدیریت منابع انسانی، بهبود بخشد. زیرا از منظر مدیریت و کارکنان این شرکتها؛ استراتژی مدیریت استعداد ابزاری است که منابع انسانی سازمان را به عنوان عامل حیاتی در حفظ مزیت رقابتی پایدار، به اولویت استراتژیک سازمان مبدل می‌سازد. مدیران شرکتها با به کارگیری این ابزار می‌توانند مهارت‌های کارمندان مستعد را به طرز صحیحی شناسایی کنند و گسترش دهند و اثر بخشی آن مستلزم این است که تفکر مدیریت استعداد در سراسر شرکتها نهادینه شود و آغازگر آن باید مدیر اصلی سازمان باشد (فولاد، ۱۳۹۶). بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور ژاپن در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آنها به فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی به‌عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول در سازمان است نظر به اینکه برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به‌عنوان زیربنا به بستر تحول است (لاپسلی و رکرس^۳، ۲۰۱۷). اکنون سازمانها در حال جذب و نگهداری بهترین‌ها هستند. در عصر دانش و دانایی، ماهیت افراد و کارکنان سازمانها نیز تغییر کرده است. افراد دیگر بویژه نخبگان بدنبال کارهای مادام‌العمر نیستند و بطور آنی بین شرکت‌ها و سازمانها جابجا می‌شوند. در اختیار داشتن افرادی مستعد و توانمند، نه تنها مزیت رقابتی سازمان محسوب می‌شود بلکه می‌تواند فقدان و یا نقص دیگر منابع را نیز جبران کند. این چیزی است که به اعتقاد اکثر کارشناسان در باره آن توافق بین‌المللی وجود دارد. مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته، با مهارت‌های مناسب در جایگاه مناسب داشته و بدین ترتیب موجبات بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم

2 Lapsley & Rekersb

3 Lapsley & Rekersb

آورند. بر این اساس؛ در پژوهش حاضر؛ نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی مورد مطالعه قرار خواهد گرفت. بنظر می رسد انجام پژوهش حاضر در سطح شرکتهای استان تهران؛ بتواند مزایای زیر را به ارمغان آورد:

ارتباط مستقیم بین استعدادها و عملکرد برتر سازمان ارزش آفرینی استعدادها، کسب وکار در محیط پیچیده تر و پویا و تغییر انتظارات کارکنان.

پیشینه پژوهش

مطالعات خارجی

کاسول و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی ارتباط میان مدیریت استعداد و افشای اطلاعات سرمایه فکری پرداختند. آنان دریافتند که با بهبود مدیریت استعداد؛ افشای اطلاعات سرمایه فکری نیز بیشتر می گردد. لاپسلی و رکرس^۴ (۲۰۱۷) به بررسی ارتباط میان مدیریت راهبردی با فرهنگ سازمانی پرداختند. آنان دریافتند که بین طراحی سیستم مدیریت و رویه های مدیریت با فرهنگ سازمانی؛ ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. کیونگ تینگ و لین^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی مدیریت استعداد و رابطه آن با عملکرد مالی در شرکتهای مالزیایی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از مثبت و معنادار مدیریت استعداد بر سود آوری شرکتها بود. داداشی نسب و همکاران^۶ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد مالی و بازده سهام پرداختند. نتایج پژوهش مذکور، حاکی از تأثیر مثبت و معنی دار مدیریت استعداد بر عملکرد مالی و بازده سهام بود.

دی جی امیل و همکاران^۷ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر بازده سهام در شرکتهای کشور اندونزی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از عدم تأثیر مدیریت استعداد بر بازده سهام بود. لطیف و همکاران^۸ (۲۰۱۲) در پژوهشی، کارایی مدیریت استعداد و عملکرد شرکتها در کشورهای در حال توسعه (مقایسه بانکهای اسلامی و معمولی) را در پاکستان انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش، حاکی از ارتباط معنی داری بین بازده سرمایه انسانی و تقریباً همه متغیرهای عملکرد بانکهای اسلامی و ارتباط معنی داری میان سرمایه بهره وری و متغیرهای عملکرد در مورد بانکهای معمولی بود.

مادیتینوس و همکاران^۹ (۲۰۱۲) در پژوهش خود رابطه میان مدیریت استعداد، ارزش بازار سهام و عملکرد مالی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر رابطه مثبت و معنی داری میان مدیریت منابع انسانی، ارزش بازار سهام و عملکرد مالی شرکتها بود.

مادیتینوس و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر ارزش بازار و عملکرد مالی ۹۶ شرکت یونانی، پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که تنها بین سرمایه انسانی و یکی از معیارهای عملکرد مالی؛ یعنی بازده سرمایه ارتباط معناداری وجود دارد و بین سایر اجزای مدیریت منابع انسانی و خود آن با سایر معیارهای عملکرد مالی هیچ رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین، نتایج دیگر این پژوهش بیانگر آن بود که بین مدیریت منابع انسانی و اجزای آن با ارزش بازار هیچ رابطه ای متصور نیست.

مطالعات داخلی

عربوند (۱۳۹۶) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رویه های مدیریت (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شکوهیه قم) پرداخت. یافته ها نشان داد بین مدل فرهنگ سازمانی مؤثرن با چهار بعد حمایت گری، هدف گرایی، قانون گرایی

4 Lapsley & Rekersb

5 Kiung Ting & Lin

6 Dadashinasab et al

7 DJemil et al

8 Latif et al

9 Maditinos et al

و نوآوری و رویه‌های مدیریت فدراسیون بین‌المللی حسابداران شامل چهار بعد تعیین هزینه و کنترل مالی، ارائه اطلاعات مورد نیاز برای برنامه‌ریزی و کنترل، کاهش ضایعات در استفاده از منابع کسب و کار (کارایی) و ایجاد ارزش از طریق استفاده موثر از منابع؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

صفائی (۱۳۹۵) به بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر شایسته‌سالاری در گروه شرکت های پارس آنلاین پرداخت. نتایج حاصل از بکارگیری آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون بیانگر تاثیر مثبت و معنادار مدیریت استعداد و ابعاد آن - بجز بکارگیری استعداد - بر شایسته‌سالاری بودند. ضمن اینکه در میان ابعاد مدیریت استعداد نیز، نگهداری استعداد به عنوان مهمترین بعد انتخاب شد.

قاسمی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت استعداد بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که مدیریت استعداد بر بازده سهام تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رحمانی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر نقدشوندگی سهام شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که مدیریت استعداد بر نقدشوندگی سهام تأثیر مثبت و معناداری دارد.

رنجبرزاده (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی مدیریت استعداد بر هزینه سرمایه شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداخت. نتایج پژوهش وی حاکی از این امر بود که افشای اختیاری اطلاعات اجزای سرمایه فکری بر هزینه سرمایه تأثیر منفی و معناداری دارد.

مشایخی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران پرداختند. نتایج پژوهش مذکور حاکی از این امر بود که فرصت رشد و عمر شرکت، رابطه مثبت و معنادار و سود آوری و اهرم مالی، رابطه منفی و معنی داری با مدیریت استعداد دارند.

فرضیه‌های پژوهش

به منظور حصول اهداف پژوهش حاضر، فرضیه‌های بشرح زیر تبیین می‌گردند:

فرضیه اول: میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه انجام، توصیفی همبستگی می‌باشد. پژوهش حاضر در دو مرحله انجام خواهد شد. بخش اول که مبانی نظری و پیشینه پژوهش است که در این مرحله؛ محقق با بررسی ادبیات و مبانی نظری در قالب کنکاش پایان نامه‌ها، مقالات، رساله‌ها و سایر منابع اطلاعاتی، به جمع‌آوری و بسط ادبیات و مبانی نظری خواهد پرداخت و در گام پایانی این مرحله؛ عمده پژوهش‌های مرتبطی که در ایران و خارج صورت گرفته است را مورد مطالعه قرار خواهد داد. در گام دوم؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت خواهد گرفت که بدین منظور؛ اطلاعات مورد نیاز جهت سنجش متغیرهای تعریف شده از طریق پرسشنامه‌های تدوین شده، گردآوری خواهد شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد و اطلاعات و داده‌های مورد نیاز جهت اثبات فرضیه‌های پژوهش، از طریق پرسشنامه‌های توزیع شده گردآوری می‌شود و برای تحلیل آنها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده خواهد شد.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری در این پژوهش، کلیه کارکنان شرکت‌های استان تهران می‌باشد. به منظور تعیین نمونه انتخابی؛ از روش نمونه‌گیری کوکران استفاده خواهد شد. فرمول اصلی محاسبه حجم نمونه کوکران نیز به صورت زیر است:

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

* Top of Form

* Bottom of Form

* دقت شود این محاسبه با سطح خطای ۵ درصد صورت می‌گیرد.

✓ تعداد جامعه آماری: ۱۱۷ نفر.

✓ تعداد نمونه آماری: ۹۰ نفر.

یافته های تحلیلی

اطلاعات پرسشنامه‌های تدوین و توزیع شده در نگاره زیر نشان داده شده است.

مشخصات پرسشنامه‌های تدوین و پاسخ داده شده

درصد	تعداد	
٪۱۰۰	۹۰	پرسشنامه‌های تدوین شده
٪۸۱	۷۳	پرسشنامه‌های پاسخ داده شده
٪۱۹	۱۷	پرسشنامه‌های پاسخ داده نشده

آزمون پایایی پرسشنامه

به منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌های طرح شده و پاسخ داده شده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده و نتایج در نگاره زیر نشان داده شده است.

بررسی پایایی پرسشنامه‌های تدوین شده

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد کل سوالات	تعداد سوالات هر پرسشنامه	تعداد کل پرسشنامه‌ها	نوع پرسشنامه
۰/۷۶۶	۱۰۹۵	۱۵	۷۳	پرسشنامه فرهنگ سازمانی
۰/۷۹۱	۱۳۸۷	۱۹		پرسشنامه مدیریت استعداد
۰/۷۸۴	۱۸۹۸	۲۶		پرسشنامه مدیریت منابع انسانی

با توجه به آنکه ضریب آلفای کرونباخ بیشتر ۰/۷ می باشد، نتایج دال بر این مطلب دارد که پرسشنامه‌های تدوین شده، دارای پایایی لازم می باشند.

تنظیم پرسشنامه با طیف لیکرت

در ساختن طیف لیکرت می‌بایست مراحل زیر را رعایت کرد:

- ۱- انتخاب موارد تشکیل دهنده مقیاس اندازه‌گیری و تدوین گویه‌های مناسب و نامناسب مربوط به موضوع،
- ۲- انجام یک نمونه اولیه از گویه‌ها در نمونه‌ای تصادفی از پاسخ‌دهندگان،
- ۳- ارزش‌گذاری و محاسبه نمره کل برای هر پاسخ‌دهنده،
- ۴- تعیین توان افتراقی گویه‌ها،
- ۵- انتخاب گویه‌های برگزیده و
- ۶- تعیین ضریب قابلیت اعتماد مقیاس.

پاسخ‌ها به صورت چند گزینه‌ای است که در حالت ۵ نقطه‌ای گزینه‌ها شامل " بسیار کم‌اهمیت، کم‌اهمیت، بی‌اهمیت، با اهمیت و بسیار بااهمیت " می‌باشد. معمولاً در پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت از حالت پنج‌گانه ذکر شده استفاده می‌شود،

اما بسیاری از روان‌سنج‌ها از حالات هفت و نه‌گانه نیز استفاده می‌کنند. گرچه مطالعات اخیر نشان می‌دهد مقیاس ۵ و ۷ نقطه ای نتایج معتبرتری نسبت به مقیاس ۱۰ نقطه ای دارند. سپس هر یک از گویه‌ها از نظر عددی ارزش‌گذاری می‌شوند حاصل جمع عددی این ارزش‌ها نمره را در این مقیاس به دست می‌دهد که بیانگر گرایش پاسخ‌دهندگان است؛ به همین دلیل به این مقیاس، مقیاس مجموع نمرات نیز گفته می‌شود. در پژوهش حاضر، کمی‌سازی پاسخ به پرسش‌ها در طیف لیکرت پنج درجه، بصورت نگاره زیر صورت گرفته است.

کمی‌سازی پاسخ به پرسش‌ها در طیف لیکرت پنج درجه (پرسشنامه فرهنگ سازمانی)

نوع نظر	بسیار کم‌اهمیت	کم‌اهمیت	بی‌اهمیت	با اهمیت	بسیار بااهمیت	تعداد کل سوالات پاسخ داده شده
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵	۱۰۹۵
تعداد پاسخگویی	۳۰	۶۱	۲۸۶	۴۰۹	۳۰۹	
درصد پاسخگویی	۰/۰۲۷	۰/۰۵۵	۰/۲۶۱	۰/۳۷۳	۰/۲۸۶	

کمی‌سازی پاسخ به پرسش‌ها در طیف لیکرت پنج درجه (پرسشنامه مدیریت استعداد)

نوع نظر	بسیار کم‌اهمیت	کم‌اهمیت	بی‌اهمیت	با اهمیت	بسیار بااهمیت	تعداد کل سوالات پاسخ داده شده
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵	۱۳۸۷
تعداد پاسخگویی	۴۷	۷۵	۴۹۵	۵۸۰	۱۴۹۰	
درصد پاسخگویی	۰/۰۰۸	۰/۱۰۷	۰/۱۰۹	۰/۳۲۱	۰/۴۵۵	

کمی‌سازی پاسخ به پرسش‌ها در طیف لیکرت پنج درجه (پرسشنامه مدیریت منابع انسانی)

نوع نظر	بسیار کم‌اهمیت	کم‌اهمیت	بی‌اهمیت	با اهمیت	بسیار بااهمیت	تعداد کل سوالات پاسخ داده شده
امتیاز	۱	۲	۳	۴	۵	۱۸۹۸
تعداد پاسخگویی	۵۲	۹۸	۳۲۱	۵۱۵	۹۱۲	
درصد پاسخگویی	۰/۰۲۷	۰/۰۵۳	۰/۱۶۹	۰/۲۷۱	۰/۵۶۰	

آزمون نرمال بودن داده‌ها

به منظور بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده و فرض‌های آماری این آزمون بشرح زیر تعریف می‌گردد.

H_0 : توزیع داده‌ها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌ها نرمال نیست.

نتایج در نگاره زیر نشان داده شده است.

نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

نوع پرسشنامه	آماره کلموگروف اسمیرنوف	احتمال آماره کلموگروف اسمیرنوف
پرسشنامه فرهنگ سازمانی	۲۱/۳۴۳	۰/۰۶۵
پرسشنامه مدیریت استعداد	۴۳/۲۳۳	۰/۰۶۷
پرسشنامه مدیریت منابع انسانی	۴۱/۲۵۱	۰/۰۵۹

با توجه به آنکه احتمال آزمون کلموگروف اسمیرنف بیشتر از سطح خطای ۵٪ درصد است، می‌توان نتیجه گرفت فرض H_1 رد شده و داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند.

آزمون فرضیه های پژوهش

میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرض‌های آماری این فرضیه بشرح زیر تعریف می‌گردد.

H_0 : میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بررسی همبستگی پیرسون میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی

متغیرها	بهسازی مدیریت منابع انسانی	فرهنگ سازمانی
بهسازی مدیریت منابع انسانی	۱	۰,۲۳
فرهنگ سازمانی	۰,۲۳	۱

بر اساس اطلاعات مندرجات فوق در می‌بایم که میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زیرا مثبت بودن علامت ضریب همبستگی پیرسون (۰,۲۳) احراز می‌گردد. لذا فرضیه اول در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

فرض‌های آماری این فرضیه بشرح زیر تعریف می‌گردد.

H_0 : میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد.

H_1 : میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج بررسی همبستگی پیرسون میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی

متغیرها	مدیریت استعداد	فرهنگ سازمانی
مدیریت استعداد	۱	۰,۴۴
فرهنگ سازمانی	۰,۴۴	۱

بر اساس اطلاعات مندرجات فوق در می‌بایم که میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. زیرا مثبت بودن علامت ضریب همبستگی پیرسون (۰,۴۴) احراز می‌گردد. لذا فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.

فرض‌های آماری این فرضیه بشرح زیر تعریف می‌گردد.

H_0 : مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی نیست.

H_1 : مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.

نتایج بررسی همبستگی پیرسون در نگاره زیر نشان داده شده است.

بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی

مدیریت منابع انسانی	فرهنگ سازمانی	نقش تعدیل کنندگی مدیریت استعداد
۱	۰,۲۵	۰,۳۴
۲۵	۱	۰,۳۴
۰,۳۴	۰,۳۴	۱

بر اساس اطلاعات مندرجات فوق در می‌بایم که مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است. زیرا مثبت بودن علامت ضریب همبستگی پیرسون (۰,۴۴) احراز می‌گردد. لذا فرضیه دوم در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید می‌گردد.

خلاصه پژوهش

نتایج کلی حاصل از آزمون فرضیه پژوهش، بشرح اطلاعات مندرج در نگاره زیر می‌باشد.

خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه پژوهش

ردیف	فرضیه‌ها	نوع رابطه	نتیجه آزمون فرضیه
۱	فرضیه اول: میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت	تأیید فرضیه
۲	فرضیه دوم: میان مدیریت استعداد و فرهنگ سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.	مثبت	تأیید فرضیه
۳	فرضیه سوم: مدیریت استعداد؛ تعدیل کننده رابطه میان مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی است.	مثبت	تأیید فرضیه

پیشنهادات

پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های فرضیه اول

بر اساس نتایج این فرضیه پیشنهاد می‌شود از طریق رعایت موارد زیر، موجبات بهبود منابع انسانی فراهم گردد.

- ❖ تشخیص پست‌های توسعه و شکاف‌های شایستگی مدیریتی،
- ❖ نگهداری متخصصین کلیدی،
- ❖ شناسایی خطر مشاغل خالی مدیریتی،
- ❖ تبیین برنامه راهبردی سازمان با فهرستی از نیازهای آن در حوزه قابلیت‌ها و مهارت‌های انسانی،
- ❖ تبیین و تعیین وضع موجود سازمان از نظر قابلیت‌ها و مهارت‌ها و یافتن کمبودها و نیازها،
- ❖ اندازه‌گیری و پیگیری مستمر قابلیت‌های موجود و فاصله آن با قابلیت‌ها و مهارت‌های مطلوب از طریق استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزشی و پرورشی،
- ❖ تشخیص، توسعه و نگهداری افراد با پتانسیل بالا،
- ❖ تقویت برداشت و تلقی سهامداران و مشتریان،
- ❖ کاهش هزینه‌های نیرویابی بیرونی،
- ❖ برخورد چالش‌گرایانه با مسیر توسعه مدیریتی.

پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های فرضیه دوم

بر اساس نتایج این فرضیه پیشنهاد می‌شود از طریق رعایت موارد زیر، موجبات بهبود فرهنگ سازمانی فراهم گردد.

- ❖ ارتباط مستقیم بین استعدادها و عملکرد برتر سازمان.

- ❖ ارزش آفرینی استعدادها
- ❖ کسب و کار در محیط پیچیده تر و پویاتر
- ❖ تغییر انتظارات کارکنان

پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های فرضیه سوم

بر اساس نتایج این فرضیه پیشنهاد می‌شود از طریق رعایت موارد زیر، موجبات بهبود فرهنگ سازمانی فراهم گردد.

- ❖ بیان روشن نیاز سازمان به استعدادها جهت اجرای استراتژی کسب و کار،
- ❖ شناسایی پتانسیل استعدادهای موجود در سازمان،
- ❖ ارزیابی میزان آمادگی استعدادها برای موقعیت‌های شغلی بالاتر،
- ❖ سرعت بخشیدن به توسعه استعدادها.

پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های بورسی. بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های ورشکسته.

بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های زیان‌ده. بررسی نقش مدیریت استعداد در تعدیل رابطه میان بهسازی مدیریت منابع انسانی و فرهنگ سازمانی در شرکت‌های خاکستری.

محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر دارای محدودیت بشرح زیر بود:

*عدم درک کافی پاسخ دهندگان در خصوص برخی از سوالات پرسشنامه.

منابع

منابع فارسی

- رحمانی، محمد. (۱۳۹۴). تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر نقد شوندگی سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تاکستان.
- صفائی، نسرین. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر شایسته‌سالاری در گروه شرکت‌های پارس آنلاین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- عرب‌وند، فائزه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رویه‌های حسابداری مدیریت (مطالعه موردی: شهرک صنعتی شکوهیه قم). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قم.
- فولاد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی امکان‌سنجی پیاده‌سازی مدیریت استعداد براساس چرخه‌ی چهارحلقه‌ای جاشپارا در شرکت سهامی (عام) پتروشیمی شیراز از دیدگاه مدیران و کارشناسان این شرکت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- قاسمی، علی. (۱۳۹۴). تأثیر افشای اختیاری اطلاعات مدیریت منابع انسانی بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- مافی، عباس. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شاخص‌های مدیریت استعداد بر CRM (مطالعه موردی: بانک ملی منطقه ۹ تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری.
- مشایخی، بیتا، سیدی، سید جلال و زرگران یزد، هستی. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. فصلنامه بررسی‌های حسابداری و حسابرسی، دوره ۲۱، شماره ۲. صص: ۲۷۰-۲۵۱.

منابع لاتین

- Casol, Reis Gonçalo, Roberto, Lima Ruas.(2018).Redefining the Relationship between Intellectual Capital and Innovation: The Mediating Role of Absorptive Capacity. Available online at <http://www.anpad.org.br/bar>
- Dadashinasab. M, Sofian. S, Ali Minaei. B & Dadashinasab. A.(2014).Intellectual Capital Measurement Models: Literature Review of Market Capitalization Methods (MCM). International Research Journal of Applied and Basic Sciences. Vol, 8 (7).PP:921-925.
- DJ Email, Reis Gonçalo, Roberto, Lima Ruas.(2013). Redefining the Relationship between Intellectual Capital and Innovation: The Mediating Role of Absorptive Capacity. Available online at <http://www.anpad.org.br/bar>
- Kiong Ting, I.W, Lean, H.H.(2017) Intellectual capital performance of financial institutions in Malaysia. Journal of intellectual capital.Vol 10.No 4.pp:588-599.
- Lapsley, I, Rekersb, J.(2017). The relevance of strategic management accounting to popular culture: The world of West End Musicals. Management Accounting Research 35 (2017) 47–55
- Latif. M, Shoukat Malik, M & Aslam, S.(2012).Intellectual Capital efficiency and corporate performance in developing countries: A Comparison between islamic and conventional banks of Pakistan. Interdisciplinaty journal of contemporary research in business.VOL.4. NO.1.PP: 405-420.
- Madhani M. P.(2009). Role of Voluntary disclosure and transparency in Financial Reporting. The Accounting World. PP: 63-66.
- Maditinos D, Chatzoudes. C, Tsairidis. C & Theriou .G.(2010).The impact of intellectual capital on firms' market value and financial performance. MIBES.433- 447.
- Phillips, D. R. Roper, K. O.(2017). A framework for talent management in real estate. Journal of Corporate Real Estate 11(1), pp.7–16.