تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با نقش میانجی هوش سازمانی

دکتر محمد قاسمی

مهدی جوادزاده

الهام ریگی راد

چکیده

در محیط‌هایی که شدت متغیر متغیر، متغیرهای غیرقابل بیش می‌باشد و محدودیت عدم اطمینان، سازمان‌ها برای

حفظ بقا، تمیزین رشد و گسترش میانجی، با استفاده از توام و قابلیت یادگیری سازمانی، مورد و خلاق

برخوردار بایستد تا نواحی برای همه دیگران، به ویژه مشتریان، اثر یابد تولیدگونه. توان و قابلیت

یادگیری سازمانی و توسعه سنجیده آن، به عوامل متعددی از جمله هوشمندی سازمانی و مدیریت استعداد

بستگی دارد. جامعه‌آماری در پژوهش حاضر کلیه کارکنان دانشگاه آزاد واحد زاهدان به تعداد ۴۴۰ نفر

پرداخت بر اساس جدول عوامل از ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده. پرسشنامه به صورت کامپیوتری داده

شد. روش نمونه‌گیری. تصادفی ساده و ایرادگردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. روش پرسشنامه از نوع

روایی محتوایی است و آن‌ها از پرسشنامه‌ای که پرسشنامه‌ها باید ۹۲.۷۷ به دست آمد. تجربه و

تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی توسط نرم‌افزار Lisrel و SPSS صورت

گرفت. نتایج نشان داد که آن مدیریت استعداد بر هوش سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی

تأثیر مستقیم و متقابل دارای داره (پرسشنامه و قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم و

منعی حاصل (می‌کند. (مدیریت استعداد بر طور مستقیم و تأثیر بر طریق هوش سازمانی بر قابلیت

یادگیری سازمانی تأثیر مستقیم دارد.

واژه‌های کلیدی: ممدیریت استعداد، یادگیری سازمانی، هوش سازمانی

m_ghasemi@mgmt.usb.ac.ir

* نویسندگان مستند استادیار گروه مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

** ودانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان
امروزه منابع مالی و تکنولوژیک تهیه مزیت سازمانها به شمار نمی‌رود، بلکه در انتخاب داشتن افرادی مستعد و توانمند است که می‌توانند تهیه مزیت‌رایانه‌ی سازمان‌ها را حصول کنند. یکی از مشکلات موجود و در محیطی که تغییرات یپ‌دی و ناوگانی مداوم اصلی ترین و ویژگی آن است تهیه سازمان‌ها موفق به کسب درآمدهای جوایز شد که نشان دهنده استراتژیک و منابع انسانی خود را درک نموده و دارای منابع انسانی ماهر، داشته‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشد (Armestrang، 2008: 18). مدیریت استعداد آرین تمرکزی دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد سازمان (دارایی‌های یک‌پارک بکِک، 1988: 135). یکی از فرانسوی‌ها اصلی در مبحث مدیریت استعداد، موضوع آموزش و یادگیری است. نیاز به یادگیری سازمانی امروزه به‌خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است. سازمان‌ها برای رقابت، نیازمند به ارائه آموزش ویژه به افراد پیشتری هستند (علی‌الی، 1992: 138). شرکت‌های سازمانی با تمرکز بر درک داشتن و یادگیری موجب سازمان‌ها به‌وجود می‌شود. سازمانی که داشت را هوشمندی‌شده مدیریت می‌کند (کرزفری و کبیری، 2003: 141). متاسفانه، به رغم تحمل هزینه‌های فراتریزه‌ی در فرآیند جذب و استفاده از افراد با استعداد و همچنین هزینه‌های بالای ناشی از تربیت این افراد به‌نظر بگیرد، رساندن استعدادهای آنالی، در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل این افراد تایید به ترک سازمان و تغییر شغل دارند. در صورتی که از افزایش جنین توانایی نقش دارند و دارند تغییر کمک‌سازی‌های سازمانی اخیر، فرصت‌های شغلی زیادی که به‌ویژه فنانی‌های جدید به وجود آمده‌اند، دسترسی آسان به این کشورها از مشاغل توسعه انترنت، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی لازم، عدم شایسته‌سازی دارایی و تغییر نیازهای شغلی افرادی می‌باشند (خالی‌نیا و عباس پوررضا، 1993: 130). اغلب سازمان‌ها امروزه با به‌دلیل از قبل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوان برای نگهداری از استعدادهای برجستهه، بالاخره ناخ جایگاهی

1-Talent management
2-Ulrich Brack bank
تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت پیاده‌سازی سازمانی با... 

کارتکان و استراتژی‌های منابع انسانی، با بحران استعداد مواجه هستند. تحقیقات اخیر از استراتژی مدیریت استعداد مواجه هستند که نتیجه آن کمی بروز مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد مواجه هستند که نتیجه آن کمی بروز مشکل استفاده برای تصمیم‌گیری استراتژیک سازمانی می‌باشد که به طور قابل توجهی نتایج شرکت‌ها یا در رشته محدود ساخته است (Collings and mellahi 2009:308).

مدیریت استعداد به دو دلیل کلی دارای اهمیت است: اول اینکه اجرای مؤثر استراتژی مدیریت استعداد باعث کسب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود و دوم اینکه این کارکنان برای پشتیبانی کلیدی در آینده انتخاب و آماده می‌شوند (Haghès and Rog,2008:748).

در محتوی رقابتی که امروزه به وجود آمده، چرب و نگهداری استعدادها بسیار مشکل شده و امروزه تأکید سازمان‌ها بر جذب افراد مناسب برای مشاغل مناسب و در زمان مناسب می‌باشد که دولت در این انتقال از عصر صنعتی به عصر سرمایه‌بیشتر سازمان‌ها امروزه بنا به فكری می‌باشد (phillips and Roper,2009:12).

امروزه با توجه به فضای شیک دردیده‌کردن کسب‌وکار، توسعه مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین عوامل کسب و کار و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. به صورتی که نخستین می‌تواند ارزش‌های بسیار زیادی را برای سازمان‌ها ارائه دهد و بهبود رشد و شکوفایی سازمان‌گرددن (شامی و همکاران 1392:64). بررسی مدیریت استعداد به عنوان یک روشکرد جدیدی توانایی در مدیریت سرمایه‌ای انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات واژه در پیروی‌های سختی را مرتفع نماید. علاوه بر این هنگام آن با متغیر قابلیت پیاده‌سازی سازمانی و هوش‌سازمانی کارکنان زمینه‌ساز شرایطی می‌گردد که در این کارکنان دانشگاه آزاد واحد زاهدان ثمتی پیوندی می‌باشد و مهارت‌های پیاده‌سازی را برای انجام وظایف محلی به کار گیرند تا بدن و سیستم بازدهی سازمان خود را به حداکثر برسانند. مقاله حاضر به دنبال بررسی این است که مدیریت استعداد چه تأثیری بر پیاده‌سازی سازمانی دارد؟ همچنین هوش سازمانی چگونه می‌تواند این را متأثر سازد؟
پیشینه تحقیق
مدیریت استعداد
مدیریت استعداد مفهومی نسبتاً جدید است که در دهه ۱۹۹۰ ظهور کرده است. این مفهوم اولین بار در کتاب «جنبگری استعداد» جاری فیشن منترش شد (حامی کریمی و سلطانی، ۱۳۸۸). مدیریت استعداد تضمن می‌کند افراد مناسب به مهارت‌های خود در محل مناسب قرار گرفته‌اند و بر فعالیت‌های مناسب متمرکز و نسبت به آن عجين شده‌اند. در نتیجه می‌توان مدیریت استعداد را مجموعی کاملی از فرآیندها برای شناسایی، به‌کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موقفیتی آمیز استراتژیک کمبود و کار دانست. این فرآیند از کهن است که در چرخه‌ای جامع کارکنان مؤثر بوده است. بیشتر این استعدادها حسم سازی و تغییرات استعدادها و توسعه استعدادها تعیین می‌شود (الحصینی/مدرسی و همکاران، ۱۳۹۲).

ابعاد مدیریت استعداد ازدیدگاه اولیه (۲۰۰۷) عبارتند:
۱. جذب و استفاده نیروی مستعد: سازمان باید بر روی چه افرادی سرمایه‌گذاری کند؟ چگونه باید برای کارمندی‌ها استفاده کنیم؟ مشابه‌یکی رشد؟ برای توسعه‌ی سازمانی چه نوع استعداد‌هایی مورد نیاز است؟ این پرسش‌ها تناها بخشی از بررسی‌های استعداد که در یک سازمان، هنگام ترسیم مسیر و دار (صبایدی و همکاران، ۱۳۹۱:۱۳۶).

۲. ارزیابی و کشف استعدادها با شناسایی و تفکیک کارکنان: انتخاب فرآیندی است که طی مراحل مختلف آن، متکی‌بان شغل مورد ارزیابی قرار می‌گیرند تا آن معیان آنها شناخته‌یکند توان برای شغل شناسایی و برگردیده شود. منظور از ارزیابی کارکنان کشف استعدادهای بالقوه آنها را و به کارگرمانی افراد در مناصب مناسب قابلیت شان است. (سبیدی و حسینی مرهودی، ۱۳۹۱:۱۵). 

۳. با کارگری استعداد: طبق گفتگو گیبنز (۲۰۰۶) برای افراد با استعداد، یک رابطه هوشی و احساسی است که کارمند با شغل سازمان، مدیری با همکاران خود دارد و بر روی تلاش‌های مقاوم از کارش تأثیر می‌گذارد. (رضاییان و سلطانی، ۱۳۸۸:۲۷)

۴. توسعه استعداد: از مدیریت استعدادیه عنوان ابراز افراد به بهره‌برداری استفاده و توسعه افراد با مهارت‌ها و تووانایی‌های مورد نیاز بازی مواجه با نیاز فعال سازمان استفاده
تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت پایداری سازمانی با...

قابلیت پایداری سازمانی

از اواخر دهه ۱۹۸۰، مطالعات نظری و تجربی بسیاری در ارتباط با پایداری سازمانی و سازمان پایداری‌نامه صورت گرفته است. درجه یا نرخی که سازمان‌ها و اعضای آن قادر به پایداری می‌باشند میزان اعتماد و قابلیت بهایان آنها در عصر اقتصاد مبتنی بر دانش خواهند بود (رسته‌نواز و ابراس پور، ۱۳۹۰: ۸۲). قابلیت پایداری سازمانی همچنین باعث اعمال یک روشی برای می‌شود که باعث افزایش تمامی به‌ارزش پیامدهای روابط عملیات سازمان و رضایت به یک سازمان گسترشی مشتری‌گرا، فن آوری پشتیبانی، و عبور از مدیریت ارتباط با مشتری کاربردی یکپارچه می‌شود (Akgun et al, 2014: ۵۳۳).

یک ابعاد قابلیت پایداری سازمانی از دیدگاه گوگم و همکاران:

۱) تجربه مدیریت: مدیریت با استنی نتایج تغییر را هدایت نموده، مستندات اجرای سازمانی را بر عهده جمهوری که قادر به بیا تولید خود بوده، با توانایی جامعه جدید روبه رو شود (اعرب و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۲).

۲) دید سیاستی: دید سیاستی به معنای این است که افراد مختلف، بخش‌ها و نواحی سازمان دید واضحی نسبت به اهداف سازمان داشته و بدانند که چگونه می‌توان به توسعه آن اهداف کمک کرد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۷).

۳) فضای پاز و آزمایشگری: از آنجا که فضای باید شامل جستجو برای راه‌های انعطاف‌پذیر و نوآورانه است که مشکلات جاری و آینده را برطرف می‌نماید لذا آزمایشگری
بزهده‌های مدیریت عمومی، وزارت‌ن‌ان ۱۳۹۶

نیاز به رفتار ریسک‌پذیر و فرهنگی دارد که خلافیت را ترویج می‌کند (داروزی و افکاری ۱۳۸۴: ۴).

۴ انتقال و یکپارچه‌سازی دانش: انتقال و یکپارچه‌سازی دانش داشت و انتشار درونی دانش کسب شده در مفهوم فرد، ارتباطات منطقه‌ای، استراتژی و بهبود، و طراحی و توسعه سیستم‌های اطلاعاتی باید به منظور تضمین صحت و قابلیت دسترسی اطلاعات دلایل می‌کند (خورشید و پاشزاده ۱۳۹۱: ۵).

هوش سازمانی

هوش سازمانی مفهومی جدید در عرصه متن سازمان و مدیریت است. پیشنهاد موضوعی هوش سازمانی با دهه ۱۹۹۰ بر می‌گردد و ریشه‌های آن را پیش از نظریه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی جستجو کرده (آیین‌سی و افکاری ۱۳۹۱: ۳۹). هوش موجودیت اولیه است که یک پیوستگی را قادر به رقابت برای برای تعامل و حفظ گونه خود از ناپدیدی می‌کند. حضور هوش به ارگانیسم اجازه می‌دهد که با محیطش تعامل داشته باشد و خودش را تنظیم کند (۱۱). هوش سازمانی عبارت است از قابلیت سازمان برای خلق دانش و کاربرد آن به منظور کسب سازگاری استراتژیک با محیط اطراف، عدم رسیدگی به این موضوع می‌باشد (دیانی ۲۰۰۲: ۶۸).

ابعاد هوش سازمانی از نظر آلبرشتی:

۱) چشمه اندی استراتژیک: داشت آگاهی نسبت به مقصد و طرفیت‌کاری برای بیان هدف (پیکنیک‌پذیر و تاریخ مؤسسه ۱۳۹۱: ۱۷۸).

۲) سرنوشت مشترک: سازمانی که تمام یا اکثر افراد در سازمان می‌دانند که رسانه و هدف مشترکی یا احساس می‌کند و اکثریت افراد به صورت جبری موجودیت سازمان را درک می‌کند (پیکنیک‌پذیر و تاریخ مؤسسه ۱۳۹۱: ۱۹).

۳) میل به تغییر: توانایی روابط با جالگرایی غیر منظوره و تطبیق با انواع تغییرات (خاکی و سخنوری ۱۳۹۱: ۶۹).

1-Strategic vision
2-Shared fate
3-Appetite for change
تاثیر مدیریت استعداد بر قابلیت باکبیری سازمانی با...

۴ روحیه: وقتی به کیفیت زندگی کاری کارکنان می‌اندیشیم، به احساس کارکنان درباره کار و مدیریت دقت می‌کنیم و به میزان خوشبینی آنان به وظایف شغلی خود و فرصت‌های ترقی و پیشرفت در سازمان فکر می‌کنیم، مفهومی با عنوان روحیه در ذهنمان شکل می‌گیرد (ملاپیان و اسلامیه:۱۳۸۲:۷۴).

۵ تعادل و توافق: در سازمان‌های هوشمند، ساختار و سیستم‌های سازمانی و مجموعه قوانین و مقررات حاکم در جهت توسعت پاگنجی‌گروهی و همکاری و مشارکت کارکنان و در نهایت، خلق ارزش و تحقق ماموریت‌سازمان می‌باشند (مصلح و باری بوزنچیان: ۱۳۹۳:۷۰).

۶ آراپیش و به‌کارگیری دانش: فعالیت هر سازمان شدیداً به داده‌ها، اطلاعات و دانش کسب شده، تصمیم‌های درستی ایجاد کاوش، ذکارت و حس مشترک شایسته سالزی افراد و نیز صحت اطلاعات کاربردی که در هر لحظه با ساختار سازمان عجین شده، وابسته است.

(الهیان و زوری:۱۳۸۲:۵۲).

۷ فشار عملکرد: این کافی نیست که فقط مدیران در گیر اجرا باشند، مانند تحقق اهداف استراتژیک نماین و نتایج آن در یک سازمان هوشمند هر یک از مجریان با استثنا موضع اجرایی خاص خود را داشته باشند. مانند این که مفهوم چه چیزی باید استنباط شود و اعتقاد در اهداف معنی‌دار، رهبران می‌توانند مفهوم فشار عملکرد را ترویج داده و از آن پشتیبانی نمایند (شیرازی و همکاران:۱۳۹۰:۱۳).

رابطه مدیریت استعداد و هوش سازمانی

نتیجه تحقیقات نشان داده است که بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (رکوردیان و همکاران: ۱۳۹۰)، بر سر استعداد، حاکم بر سال‌های دهه ۹۰ بوده و سازمان‌ها در هر اندودرای و از هر صنعتی برای به خدمت گرفتن بهترین و باهوش ترین افراد سازمان رقابت می‌کردند (گریمی و سلطانی:۱۳۹۰)، بر اساس یافته‌های چیزی و همکاران (۲۰۰۸) و ازبکی و فریر (۲۰۰۰ اگرچه غالب صاحب نظرات مدیریت استعداد را درباره کارکنان مستعد می‌دانند اما برخی آن را

۱-Heart
۲-Alignment and congruence
۳-Knowledge deployment
۴-Performance pressure
در ارتباط با مجموع استعدادهای موجود در سازمان می‌بینند و معتقدند فرآیندهای مديریت استعداد نیازی محدود به عده خاصی از کارکنان شود.

رابطه مديريت استعداد و قابلليت پديگري سازمان
نتائج تحقیقات نشان داده است که بین مديريت استعداد و قابلليت پديگري سازمانی رابطه مشت و معناداري وجود دارد. به طوری که کیکی از فرآیند های اصلی در مبحث مديريت استعداد، موضوع آموزش و پديگري است. نياز به پديگري سازمانی امروره به خواي در تمامی سطوح سازمان تايت شده است و با مرتبط كردن پديگري و توسعه با جانشين پوروي و توسعه شغلی سازمان‌ها می‌تواند تغيير مشتی بر پوروي استعدادهای در دسترس بی‌منظور تبدیل و نیز به آن‌ها ایجاد کند (معنی‌ترين و ناج، 1387).

رابطه هوش سازمانی و قابلیت پدیداري سازمانی
نتایج تحقیقات نشان داده است که بین هوش سازمانی و قابلیت پدیداری سازمانی رابطه مشت و معناداری وجود دارد. به طوری که در منابع مختلف تحقیق یافت و نظری استدلال شده است که هوش سازمانی در برگیرنده پایداری یا پدیداری سازمانی و مداریت داشته است. در این متن مرحله است که برای افراشته هوش سازمانی هر سازمانی با کنار قرار به پدیداری و سازگاری باشد (خورشید و پیاشاده، 1393). عرفانی خانقاهى و جعفری (2010) در مطالعه‌ای در مورد ۴۱۱ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزادآسیایی نشان دادند که پدیداری سازمانی بر روی هوش سازمانی تاثیر معناداری دارد. جمال زاده، غلامی و سفی (2009) در بررسی رابطه هوش سازمانی و پدیداری در بین کارگران و اعضای هیئت علمی نتیجه گرفتند که ابعاد هوش سازمانی با پدیداری سازمانی رابطه مشت و معنی داری دارد. علاوه بر پژوهش‌های ذکر شده در زمینه رابطه بین متفاوتی که در سطح‌های قبلی توضیح آن‌ها بیان شده، پژوهش‌های دیگری نیز در این زمینه انجام شده است که در آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که بین سطح نظارت استعداد رابطه مشت و معنی داری با تاب آورد دارد (کریت و همکاران، 1393). بین سطح‌های اجتماعی و مداریت استعدادهای در سازمان تریب تبدیل رابطه معنی‌داری وجود دارد و با بهره‌گیری و رضایت سطح‌های اجتماعی سطح مداریت استعدادها ارتقا می‌یابد (احمدی و همکاران، 1391). هوش سازمانی برقابیت پدیداری سازمانی تاثیر مشت مستقیم و معنی داری دارد و هوش سازمانی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و قابلیت پدیداری سازمانی را به طور جزئی و محدود
تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با...

میانجی گری می‌کند (خورشریف و پاپارزاده 1394). هوش سازمانی نتیجه اجتماعی هوش فردی است و به آن مربوط می‌شود (Glynn, 1996). و بین هریک از مؤلفه‌های هوش سازمانی با توانمند سازی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (نیکنامی و زارع مویدی، 1392)

مدل مفهومی تحقیق
در تحقیق حاضر مدل مفهومی الهم گرفته از تحقیقات خورشریف و پاپارزاده است با این تفاوت که در این مقاله به جای مدیریت استعداد سبک‌رهبری تحول آفرین کار شده بود. بدین ترتیب تغییرات در مدل مفهومی بر اساس ادبیات نظری انجام گرفته است.
شکل 1: مدل مفهومی تحقیق
توزیع‌های اصلی پژوهش

1- مدل‌بندی استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش میانجی هوش سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد زاهدان مؤثر بوده است.
2- مدل‌بندی استعداد بر هوش سازمانی تأثیر دارد.
3- مدل‌بندی استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارد.
4- هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق) یک پژوهش توصیفی محض می‌گردد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان است که ۴۴۰ نفر در سال ۹۵ مایه‌شناسی بر اساس حجم نمونه (بر اساس جدول مورگان) ۲۱۰ نفر بود که از ۲۱۰ پرسشنامه توزیع شدند. پرسشنامه به طور کامل به دست پژوهشگر رسید و داده‌ها مورد تحلیل قرار گرفت. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

برای اطمینان از روایی این پرسشنامه از روش روانی محتوا استفاده گردید. بدين ترتیب که پرسشنامه با توجه به نظر استاد راهنما و استاد مشاور و استاد و کارشناسان مدیریت در بخشی از معاشرهای این مدل تغییراتی ایجاد شد و پس از اعمال اصلاحات، پرسشنامه آماده و مورد استفاده قرار گرفت. پایایی (قابلیت اعتماد) یعنی اگر یک ابزار انداره گیری برای سنجه یک صفت در شرایط زمانی و معامل مشابه دیگری مورد استفاده قرار گیرد، نتایج مشابه حاصل شود (پژوهشی ۱۳۸۹: ۸۷). میزان الفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌ها به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۱: نتایج ضریب الفای کرونباخ

<table>
<thead>
<tr>
<th>کل پرسشنامه</th>
<th>هوش سازمانی</th>
<th>مدیریت استعداد</th>
<th>قابلیت یادگیری</th>
<th>ضریب الفای کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰.۹۳۷</td>
<td>۰.۸۴۷</td>
<td>۰.۸۷۳</td>
<td>۰.۸۹۷</td>
<td>۰.۸۹۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>
از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ در تمامی پرسشنامه‌ها بیش از 0.7 بوده است، نتایج همه پرسشنامه‌ها از پایایی مناسب برخوردار هستند.
مدیریت استعداد به عنوان متغیر پیش‌بین قابلیت یادگیری سازمانی، متغیر ملاک و هوش سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند.

یافته‌ها
در جدول زیر نتایج آزمون تحلیل عاملی برای تعبیه روابط پرسشنامه ارائه شده است.

جدول 2. نتایج آزمون تحلیل عاملی برای تعبیه روابط پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>پرسشنامه</th>
<th>جذب و استخدام</th>
<th>توسه استعداد</th>
<th>نگهداری استعداد</th>
<th>تمرین مدیریت</th>
<th>دیدسپتیمی</th>
<th>فضای باز و آرامشگری</th>
<th>انقلال و یکپارچه سازی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پرسشنامه 1</td>
<td>V1</td>
<td>V2</td>
<td>V3</td>
<td>V16</td>
<td>V17</td>
<td>V18</td>
<td>V23</td>
</tr>
<tr>
<td>پرسشنامه 2</td>
<td>V4</td>
<td>V5</td>
<td>V6</td>
<td>V19</td>
<td>V20</td>
<td>V21</td>
<td>V24</td>
</tr>
<tr>
<td>پرسشنامه 3</td>
<td>V7</td>
<td>V8</td>
<td>V9</td>
<td>V22</td>
<td>V23</td>
<td>V24</td>
<td>V25</td>
</tr>
<tr>
<td>V1</td>
<td>V2</td>
<td>V3</td>
<td>V4</td>
<td>V5</td>
<td>V6</td>
<td>V7</td>
<td>V8</td>
</tr>
<tr>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
<td>-------</td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V26</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V27</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V28</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V29</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V30</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V31</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V32</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V34</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V35</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V36</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V37</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V38</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V39</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V40</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V41</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V42</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V43</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V44</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V45</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V46</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V47</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.28</td>
<td>0.76</td>
<td>V48</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

1-Talent Management
2-Organizational Intelligence

1-Organizational learning

نمودار 1: نتایج آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتایج آزمون تحلیل مسیر برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر مستقیم مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی 0.5 است و تأثیر مستقیم مدیریت استعداد بر هوش سازمانی 0.69 است و تأثیر مستقیم هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی 0.51 است.
نمودار 2: آزمون T-value برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

آزمون T-value برای بررسی فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با عدد معناداری (5.92) و تأثیر مدیریت استعداد بر هوش سازمانی (با عدد معناداری 7.27) و تأثیر هوش سازمانی بر قابلیت یادگیری سازمانی (با عدد معناداری 5.27) معنادار است.

در فرضیه اولی اول پژوهش به دنبال آزمون تأثیر گزاری مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه‌های سیاست‌گذاری، در بین کارکنان دانشگاه آزاد زاهدان بود. اثر مستقیم مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری 0.50، شدید است. همچنین اثر غیر مستقیم مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی 0.569 به دست آمد. اینکه تأثیر کلی به‌طور کلی به دنبال 85 درصد ارتفاع داده است که بیانگر تأثیر منظور می‌شود.

به عنوان متغیر میانجی دارد. در فرضیه دوم پژوهش به دنبال بررسی تأثیر متغیر مدیریت استعداد بر هوش سازمانی بود. نتیجه آزمون تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد به میزان 0.69 درصد بر متغیر هوش سازمانی تأثیر گذار است. در فرضیه سوم پژوهش به دنبال بررسی تأثیر متغیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی بود. نتیجه آزمون تحلیل مسیر نشان داد که مدیریت استعداد به میزان 0.50 درصد بر متغیر قابلیت یادگیری سازمانی تأثیر گذار است. در فرضیه چهارم پژوهش به دنبال بررسی تأثیر متغیر هوش
نتیجه گیری

در مجموع، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تأثیر مدیریت استفاده بر هوش سازمانی برای بهبود و افزایش مدیریت استفاده و هوش سازمانی در روش مدیریت‌های پیادگیر قابلیت سازمانی تأثیرگذار است.

سازمانی به میزان ۵۱ درصد بر مدتی قابلیت پیادگیری سازمانی تأثیرگذار است.
منابع وتأمل

1- حمدي، ع، فراشتي، ا. مهمندانی، و شهابی، م، (1391). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعداد ها در سازمان تربیت بدنی، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۲، صص ۲۳۷-۲۴۰.

2- اعرابی، س. م؛ محمودی کوچکسرا، ع. و رستمی مقدم، آ. (1390). تحلیل پیشنهادی انداده‌گیری قابلیت‌های مدیریت سازمانی، فصلنامه مدیریت بر آموزش انظمامی، شماره سوم، سال چهارم، ۸۵-۸۶.

3- اولریش، دیو، براک بنک، وین (1388). شایستگی های منابع انسانی: شناخت تعامل افراد و کسب و کار.

4- یور رشیدی، ر. و بهرامی نژاد، ز (1390). هوش سازمانی و تجربه‌های یک شهر جنوبی. سازمان با هوش: گشودن پنجره در امتداد فناوری فراگیر، توجه مدیریت، شماره ۲۰، صص ۱۷۸-۱۸۲.

5- حاجی کریمی، ع. و سلطانی، م (1390). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماهین آلات و تجهیزات صنعتی ایران). مدریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره ۲۳، صص ۹۵-۱۱۶.

6- حاجی کریمی، ع. سلطانی، م، (1390). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماهین آلات و تجهیزات صنعتی ایران). مدریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، شماره بیست و سوم، صص ۹۵-۱۱۶.

7- الحسینی، مدرسی، م، ابراهیم زاده، پژوهشگر، و ابوالقاسمی، م، (1394). مطالعه اثر انواع رهبری بر مدیریت استعداد (مورد مطالعه: سازمان هلال احمر استان یزد). مدریت سلامت، صص ۱۰۱-۱۰۴.

8- حسینی، س. و چلی سریل، ن، (1392). تأثیر هوش سازمانی بر پیادگی در سازمان، فصلنامه علمی - پژوهشی، مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و سوم، شماره ۷۱، صص ۱۵۹-۱۶۱.

9- حیدری، ش. صادقی، ت. وانکی، ز (1392). خسرو انجمن مجتهدي و روشنی، عباس؛ قابلیت‌های پیادگی‌سازمانی در برترین، فصلنامه مدیریت پرستاری، سال دوم، شماره دوم، صص ۵۴-۶۳.
پژوهش‌های مدیریت عمومی ، زمستان 1394

10 - خالوندی، ف. و عباس پور، ع (1394). طراحی مدل بهینه سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه موردی شرکت نفت و گاز پارس. پژوهش های مدیریت عمومی، سال ششم، شماره نوزدهم، ص 128 - 138.

11 - خوزهی، م. (1393). اثر سیستم رهبری تحول افراد بر قابلیت یادگیری سازمانی با ملاحظه نقش منابع هوش سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره 13، ص 103 - 110.


13 - رستمی، م.؛ عباس پور، ع (1390). جستجوی الگوی نوین یادگیری زدایی سازمانی. مطالعه علمی تربیتی، سال چهارم، شماره 16، صص 101 - 102.

14 - رضاییان، غ. و سلطانی، ف. (1388). معرفی مدل جامع و سيستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت. فصل نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره 8، صص 50 - 57.


16 - شامی، ع.؛ علامه، س. و عسکری، م. (1392). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. مطالعه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره 70، صص 67 - 75.

17 - شریعتی، م.؛ پرهیز، گ. و حقیقی، ا. (1390). رابطه بین زیر سیستم تحول سازمانی در سازمان‌های کمیته‌های با هوس سازمانی در شرکت‌های خوزستان فرآیند مدیریت، سال پنج‌م، شماره 18، صص 24 - 27.

18 - حسینی، ح.؛ محمدی، س. و نیک‌پور، ع (1391). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در صنایع مرکزی صنود تأمین اجتماعی، فرایند مدیریت توزیع، دوره 24، شماره 2، پاییز 1388، صص 132 - 139.

19 - طهرانی، غ.؛ حامدی، س. و ابراهیمی، ر. (1391). تبیین ارتباط هوش سازمانی و خلاقیت در مدیریت و توزیع شرکت‌های صنعتی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره 7، صص 132 - 140.
تأثیر مدیریت استعداد بر قابلیت یادگیری سازمانی با...

20- علی‌میر سیرانی، ح و مرزبانی، م (1392). تأثیر رابطه بین هوش سازمانی و کارآفرینی در شرکت‌های توسعه‌ی استان گیلان. رشد فناوری، فصلنامه تخصصی برک ها و مرکز رشد سال نهم. شماره ۳۴، صص.۵۱-۵۷.

21- کریم‌زاده، د. (1393). تأثیر رابطه یک‌پاره‌ی نظام مدیریت استعداد و کاهش توانمندی‌های تمرکز انجام دادند. پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال هفتم، شماره ۲۴، صص.۱۴۰-۱۱۶.

22- کوثری، ف. و‌اکبری، م. (1393). اثرات روابط بین قابلیت یادگیری سازمانی و هوش سازمانی با رفتار شرکت‌های سازمانی کارکنان داخلی، فصلنامه علمی پژوهش‌های علمی، شماره ۴۳، بیست و هفتم، صص.۱۸۱-۱۸۸.

23- مصلح، ع. و‌بشاری، ه. (1393). تأثیر هوش سازمانی بر توانآوری فناوری در شرکت‌های دانش‌نواز. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (به‌ویژه و تحول) سال بیست و دوم، شماره ۴۳، صص.۱۲۴-۴۶.


25- اصغری، بهرام، و‌اسلامی، ف. (1387). بررسی رابطه بین برخورداری شرکت‌های بزرگ و ارزش‌آوری سازمانی کارکنان، فصلنامه علمی، شماره ۶۸، صص.۶۳-۷۹.

26- حسن‌زاده، م. و‌سیدی، ع. (1393). مباحث تحلیلی هوش سازمانی در آموزش عالی فضای مطالعه‌های موردی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۵، صص.۸۶-۹۸.

27- نیک‌بختی، ن. و‌آرگ، م. (1392). هوش سازمانی و نقش آن در ارتقای توانمند سازی کارکنان، پژوهش‌های علمی انسان‌دانشگاه اصفهان، سال پنجم، شماره ۳۴، صص.۱۷۴-۱۸۵.


32-Erfani Khanghahi, M., & Jafari, P. (2010). Direct and indirect impacts of transformational leadership style, learning culture and organizational learning on organizational intelligence in islamic azad university, Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration, 1