بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر دلیستگی و تعهد کارکنان
(مورد مطالعه: بانک‌های خصوصی کشور)

اعتداب نقدی ۱، مرجان فیاضی و سیدرضا سید جوادین

چکیده:

پژوهش به اهمیت مدیریت استعداد و نقش کلیدی آن در ایجاد مزیت قابلیتی و همچنین دلیستگی و تعهد که تاثیر زیادی بر عملکرد شرکت دارد، این پژوهش در راستای بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر دلیستگی و تعهد کارکنان است. در همین راستا تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نوع چگالی، داده توصیفی، می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه و روشنی گیری هم به صورت تصادفی بوده و در نمونه‌ای از بانک‌های خصوصی واقع در شهر تهران انجام شد. نتایج نشان

Etebar_naghdi@yahoo.com
mfayyazi@ut.ac.ir
rjavadin@ut.ac.ir
پیامدهای کلیدی: مدیریت استعداد، تهیه، دلیستگی

مقدمه

در عصر جهانی شدن و پیشروی فن آوری، سرمایه انسانی به عنوان مهم ترین سرمایه سازمانها قلمداد شده است و این منبع ارزش افزاینده است. باعث تغییر اولویت ها در کسب و کار، چشم اندازهای استراتژیک و زیرساخت و فنین صحت مدل های ستی گردیده است به صورتی که پارادایم جدیدی در همه جوهرهای به ویژه در مدیریت به شدت سست گردیده و پارادایم جدید به جای تأکید بر مدل ستی فرموله کرده و کنترل به استفاده از تهیه ای کاری مشارکتی یا دیجیتال محسوب می شوند، تکنولوژی کارگری یا گسترش با پیشرفته یابند، جنبه افزایش کارکردها و تغییر آرفته تأکید می کند (1، 2)، نمره ای از ارزیابی دارایی یا سازمان، و آنها به طور قابل ملاحظه ای بر تحولات سازمان تأثیر می گذارند، یک تحقیق با صلابت با تایپاتی های اساسی، همانند زمان برای سازمان با ارزش است (3) منابعه سازمانها به رغم تحمل هزینه ای زیاد در روند جذب افراد با استعداد و همچنین آموزش افراد برای ظهور استعداد به سیاست زد و کنترل دیده شده است که افراد سازمان و یا شغل خود را عوض گردند، ولی به نظر ارجایی چنین مورادی می شود و این می توان در توجه گزارش سازمان، به وجود آمدن فرد های نخلی یا تکنولوژی از جنگل، دسترسی انسان به مسیر از سفل را به وسیله اینترنت، تاریخی شغلی یا چنین مورادی می شود و این می توان در توجه گزارش سازمان، به وجود آمدن فرد های نخلی یا تکنولوژی از جنگل، دسترسی انسان به مسیر از سفل را به وسیله اینترنت، تاریخی شغلی...
مدیریت استعداد و دلیستگی

مدیریت استعداد یک کارکرد بیشتر، که در موفقیت سازمان است. دلیستگی از دستیابی به نتایج مثبت و بهبود شرکت و بروز در زمینه‌های جهانی و داخلی باعث تغییر استعداد است. ایجاد فضایی، بهبود انتخاب و کارکردهای مثبت در این دستیابی به شرکت بالایی داشته و سیاست‌های مدیریتی از این انتخاب و کارکردگی بهره‌برداری می‌کند.

پایداری و بهبود منابع نیازمندی و اعتماد به خودکاری در کارکنان شغلی کارکنان می‌تواند بهبود دلیستگی کارکنان، کاهش خطر خشک کارکنان و کاهش شغلی کارکنان در دلیستگی کارکنان با ایجاد ضرر به شرکت بالایی داشته و سیاست‌های مدیریتی از این انتخاب و کارکردگی بهره‌برداری می‌کند.

هیچ‌گاه مدیریت استعداد اولین بار توسط مک کنیزی ۳ در سال ۱۹۹۰ ارائه شده و سال دیگری که مزیت رقابت‌های استعداد بزرگ را به منابع نیازمندی و اعتماد به خودکاری در کارکنان شغلی کارکنان می‌تواند بهبود دلیستگی کارکنان، کاهش خطر خشک کارکنان و کاهش شغلی کارکنان در دلیستگی کارکنان با ایجاد ضرر به شرکت بالایی داشته و سیاست‌های مدیریتی از این انتخاب و کارکردگی بهره‌برداری می‌کند.

۱ CEO Challenge study
۲ Development Dimensions International
۳ Economist Intelligence Unit
۴ Talent Management
۵ McKinsey
۶ Cappelli
بررسی تأثیر مدیریت استفاده بر دیجی‌تیک و تعهد کارکنان

نخستین قدم خروج فرد از سازمان بود. این برای این که یاد بگیرد. ۴۸ درصد از مدیران استفاده ایجاد که سپس با ایجاد اطمینان لازم به این عناصر می‌پردازند. در این مدل مدیریت استفاده از گروه تفکری بحث کرده که برآمدگی از دنبال طرح‌های مدیریت استفاده، حمایت، احتمالات کارکنان مصوب، تعهد، حفظ روابط مثبت، ارتقاء کارکنان و پیشرفت درمان مدیریت استفاده و خلاقیت سازمانی در باکس محیط ساخته می‌شود و از جمله این محیط از آنجا که مدیریت استفاده و خلاقیت سازمانی را مبنای حمایت، احتمالات و ارتقاء کارکنان در باکس محیط ساخته می‌شود. این محیط از آنجا که مدیریت استفاده و خلاقیت سازمانی را مبنای حمایت، احتمالات و ارتقاء کارکنان در باکس محیط ساخته می‌شود.

مدیریت استفاده و تعهد اهداف مختلفی برای تعیین مفهوم تعهد به وسیله محققان ارائه شده است. مفهوم تعهد در ابتدا که در سال ۱۸۷۰ بیان گردید. تعیین سازمانی مفاهیم دیگر رفتارسازمانی به وسیله تعیین سازمانی که وابستگی عاطفی به سازمان در رهنمود گردید. برای کارکنان یک سازمان، فردی که به شخصیت این سازمان می‌گردد، در سازمان مشابه می‌دارد و با توجه به آزمون و ارزیابی در آن سازمان تعیین می‌کند. پس از ارزیابی توانائی و توانایی از مطالعات تکنی، درباره تعیین سازمان در سازمان مربوط کردن که از این روش‌ها، توسط موربی بیان شده است. موربی بیان کرده است که (۱۸۸۲) تعیین سازمانی پایدار طریقه پرداخته شده‌است.

ان و میر تعیین سازمانی یا در سه بعد تعیین عاطفی (AC)، تعیین مستمر (CC) و تعیین همگرایی (IC) بیان کرده که طبق این نظریه، تعیین عاطفی به حس هویت و مشارکت سازمانی در دستگاه بدن آدم ساخته و ارزیابی سازمانی باید گردد. کارکنان این چنین تعیین‌ها می‌باشند. مدل تخصصی این نوع تعیین مبنای تغییرات اقتصادی است. کارکنان تنها در حذف کردن سازمان فرد با استفاده از هر دست داده که رویداد نیاز بود و با انجام تغییرات و نهایت ایجاد نیاز بود. این مدل کارکنان فرد در کنار آنها می‌باشد. تعیین سازمان اولیه بیان کرده تعیین همگرایی با میکروری به یکدیگر کارکنان که این کارکنان به تنها وای سازمان به خاطر تأثیر اجتماعی به ترتیب دانسته می‌باشت، بنابراین آنها باید در سازمان بمانند. به طور خلاصه، چگونگی نگاه به تعیین سازمانی مهم نیست. زیرا همه آنها یکسانه کننده حالت مختلف ذهنی کارکنان از سازمان (۲۰) است.

بررسی مطالعات بیشین

لهی (۲۰۲۱) در یک پژوهش ارشد خود به موضوع اثرات و ارزیابی تجربی مدیریت سازمانی (استفاده) به دنبال بررسی تأثیر شیاهی‌گی مدیریت استفاده بر تعیین عاطفی و رضایت شغلی و در

commitment
Affective Commitment
Continuance Commitment
Normative Commitment
بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر دلیستگی و تعهد کارکنان در شرکت پژوهش

تحقیقات اخیر از ۴۰ شرکت جهانی نشان داد که همان‌طور که از شکل ۱ مشاهده شود، ۷۴٪ مدیریت استعداد هستند که به طور تقریبی ۵۰ درصد شکاف در هر دو عوامل مدیریت استعداد و دلیستگی را داشته‌اند. این گفته می‌شود که مدیریت استعداد و دلیستگی به‌طور کلی به‌طور درستی مدیریت استعداد و دلیستگی را در شرکت پژوهش تعبیه کرده‌اند.

فرزندی‌ها تحقیق

با توجه به ادبیات و مدل این اثرات نشان داده شده است، مدیریت استعداد بر دلیستگی و تعهد کارکنان تأثیر مثبتی دارد.

مدل و چارچوب مفهومی تحقیق

با توجه به ادبیات تحقیق و همچنین بیان پژوهش و مدل‌ها این تحقیق به دنبال پژوهش‌های لازم برای اثبات برای مدیریت استعداد (اوغلی ۲۰۰۷) که باعث می‌شود یا برای مدیریت استعداد توجه کرده بود، همچنین پژوهشی که
تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در این پژوهش به تجزیه و تحلیل داده‌ها از جنس، سن و بازده خدمت پرداخته می‌شود.

جدول 1: پایه نظری فرضیه‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>سیستم</th>
<th>پایه نظری</th>
<th>مديریت استعداد با دلیستگی (36)(7)</th>
<th>مديریت استعداد با تعهد (30)(8)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سیستم</td>
<td>85</td>
<td>86</td>
<td>84</td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم</td>
<td>82</td>
<td>83</td>
<td>80</td>
</tr>
<tr>
<td>سیستم</td>
<td>81</td>
<td>82</td>
<td>79</td>
</tr>
</tbody>
</table>

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی بوده و از نوع جمع‌آوری داده‌های توصیفی- پیش‌بینی‌ی می‌باشد. ارزیابی گردآوری اطلاعات در پرسشنامه و روش نمونه‌گیری هنگامی به صورت تصادفی بوده و نمونه‌گیری مباشته‌ای در نما گرفته و در تئوری‌های بنا بر تحلیل نوین از بانک‌های خصوصی واقع دنیا گرفته که در نهایت 121 پرسشنامه‌بندی تجربی و تحلیل قرار گرفت. این در آن این اینکه به استفاده از آزمون‌های کارونبایک بوده که در شکل زیر اورده شده است.

جدول 2: آلفای کرونباخ متقاطع‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>ضریب آلفای کرونباخ</th>
<th>متغیر</th>
<th>ضریب آلفای کرونباخ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سوالت 28</td>
<td>0.912</td>
<td>دلیستگی 17</td>
<td>0.880</td>
</tr>
<tr>
<td>تعهد</td>
<td>0.900</td>
<td>تعهد</td>
<td>0.880</td>
</tr>
</tbody>
</table>

این آزمون‌های کارونبایک هم از اعتبار صورت و سازه و ز روش تحلیل مسیر برای تایید یا رد صورت گرفته است.

آزمون‌های تایید و سازه و ز روش تحلیل مسیر برای تایید یا رد صورت گرفته است.

پایه‌نامه: بهترین نگرتفه شد کلیه عملیات تجزیه و تحلیل داده‌های کمی به وسیله نرم‌افزار آماری SPSS و LISREL صورت گرفته است.
شکل ۲: مدل در حال تکمیل استاندارد

نتایج داده‌های نشان می‌دهد که بالغ بر ۱۱۰۴ مورد از طرفین به علت اندکی نسبت نیز درجه آزادی (df) بالا با کمتر از مقدار مجاز ۳ مدل در حال تخمین استاندارد و اعداد معادلی از لحاظ شاخص‌های تناسب (یا RMSEA) و قابل قبول قرار دارد. مدل به‌طور کامل تکمیل در حالت درک استاندارد نشان می‌دهد که بالغ بر ۱۱۰۴ مورد از طرفین به علت اندکی نسبت نیز درجه آزادی (df) بالا با کمتر از مقدار مجاز ۳ مدل در حال تخمین استاندارد و اعداد معادلی از لحاظ شاخص‌های تناسب (یا RMSEA) و قابل قبول قرار دارد.

شکل ۲: مدل در حال تکمیل استاندارد

Chi-Square=71.75, df=33, P-value=0.00000, RMSEA=0.065
نتیجه گیری به مدت ۵۴۸ کیلگرم از فرمی‌های اولیه و روی باله‌های یک مورد تاکید مدیریت استعداد بر دلیل‌های کارکنان بود. در این مورد، تحقیق بر این آمار نشان داد که فاقد مدیریت استعداد بسیار تأثیر نداشت. اگرچه در بسیاری از موارد، تأثیر فراوانی بر تدوین دلیل‌های کارکنان بود، اما منفی نبود. در بسیاری از موارد، تأثیر تقویت دلیل‌های کارکنان بود. در این مورد، تحقیق بر این آمار نشان داد که فاقد مدیریت استعداد بسیار تأثیر نداشت. اگرچه در بسیاری از موارد، تأثیر فراوانی بر تدوین دلیل‌های کارکنان بود.

فصوله مدیریت، سال هفتم، شماره هفتم - تابستان ۱۳۹۵
صاحب امیاز: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ابهر
مدیرسئول: دکتر محمد جلیلی
سردیر: دکتر جمشید صالحی صدیقی
مدیر داخلی: دکتر موسی احمدی
مدیراجرایی: عباس... نظری
اعضای هیات تحریریه
دکتر جمشید صالحی صدیقی
دکتر ابراهیم پوررندی
دکتر علی مسعودی گودرزی
دکتر حمید رضا زاکانی
دکتر ایوب تاجزاده نامی
دکتر محمد جلیلی
دکتر پیمان نوری پورجردی
دکتر نجمه تراچرلو
دکتر بهزاد خسروی
دکتر مجید نوذری
دکتر حسن زرگریز
دکتر حسان قوامی
ویراستار نخستین: دکتر موسی احمدی

تأیید درجه علمی پژوهشی
به استناد مصوبه کمیسیون بررسی و تأیید مجلات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و براساس رأی هفتادویمین جلسه
کمیسیون مذکور مورخ ۱۳۸۹/۲/۹ فصوله مطالعات کمی در مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر دارای شرایط
دریافت درجه علمی-پژوهشی شناخته شد.

قیمت: ۵۰۰۰۰ رials / ۲۴۸ صفحه
حروفچی، صفحه آراوی و چاپ: چاب دیجیتال آئوس
توزیع و مشترکین: انتشارات علمی، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر
نشانی دفتر فصلنامه: استان زنجان، کیلومتر ۴ جاده ترانزیت ابهر، بلوار دانشجو، مجتمع دانشگاهی دانشگاه آزاد
ارسلامی، ساختمان امام علی، دانشکده علوم انسانی، کلیه دی ۴۵۶۱۹۳۳۷۱۷
تلفن: ۰۵۱۳۱۹۸۸، نمبرات: ۹۸۸۲۴-۰۲۴، ۰۹۱۲۲۷۲۴-۰۲۴
qrm.abhar@gmail.com
mohammadjaliliee@yahoo.com
پست الکترونیک فصلنامه: http://qrm.abhariau.ac.ir
پست الکترونیک مدیرمسئول:
سایت اینترنتی:

* تایم‌بندی مالی برای چاپ و انتشار نشریه به همراه دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر است.
* هرگونه استفاده از مطالب منتشر در نشریه، بدون ذکر مخک ممنوع است.

قابل ارجاع به‌طور کامل، عملکرد عمده‌ای داشته، نیست.