



ارزیابی وضعیت مدیریت استعداد و عوامل مؤثر بر آن در مراکز آموزشی ناجا

سعید بارفروش^۱، جواد راهدارپور^۲، حمید اکاتی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف ارزیابی وضعیت مدیریت استعداد و عوامل مؤثر بر آن در مراکز آموزشی ناجا انجام شد. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی و همین‌طور از نظر نوع داده کمی بود. جامعه آماری شامل ۱۳۵۷ نفر از کارکنان اعم از رسمی و پیمانی بودند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته ترکیبی برگرفته از پرسش‌نامه‌های استاندارد بهره گرفته شد. برای محاسبه روایی پرسش‌نامه از روایی محتوا و سازه استفاده شد که یافته‌ها بیانگر روا بودن ابزار اندازه‌گیری بود و همین‌طور به‌منظور سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی استفاده شد که به‌دلیل بیشتر شدن مقادیر ضرایب از ۰.۷ می‌توان گفت که پرسش‌نامه مذکور از پایایی لازم برخوردار است. داده‌های گردآوری شده از طریق آمار توصیفی و استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، تی‌تک نمونه‌ای) و با استفاده از نرم افزار Spss و Smart Pls تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد، وضعیت موجود ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد و همین‌طور وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا مطلوب می‌باشد.

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، انگیزش، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، سرمایه‌انسانی

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران (saeid.barforush80@gmail.com)

^۲ - استادیار گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران (نویسنده مسئول) (jraharpour@yahoo.com)

^۳ - استادیار گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران (hamidokati@yahoo.com)

^۱ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

^۲ - استادیار گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ - استادیار گروه مدیریت، واحد زابل، دانشگاه آزاد اسلامی، زابل، ایران

مقدمه

با ورود به هزاره سوم میلادی و ظهور اقتصاد دانایی محور، منابع انسانی به عنوان عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ بقاء سازمان و افزایش بهره‌وری آن مطرح شدند. تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از سویی و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل با ارزش از سویی دیگر، باعث شده است تا سازمان‌ها برای جذب بهترین استعدادها به نبرد با یکدیگر بپردازند. سازمان‌های موفق در پی آن هستند که استراتژی‌ها و خط مشی‌ها و رویه‌های خود را به گونه‌ای بهبود بخشند که بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات سازمان ضروری است، جذب نموده، توسعه داده و نگهداری نمایند. استراتژی مدیریت استعداد، ابزاری است که سازمان را در جهت دستیابی به این مهم یاری کرده و در صدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارت‌های کارکنان مستعد شناسایی و از آن‌ها در حوزه‌های مناسب استفاده شود (عسکری باجگرانی، شائمی و علامه، ۱۳۹۱).

جنگ برای استعداد، کمبود استعداد و تغییر در الگوهای جمعیت‌شناختی، سازمان‌ها را به اخذ رویکردهای استراتژیک برای مدیریت استعداد ترغیب کرده است (ویبلن، دری و گرانت^۱، ۲۰۱۲). سازمان‌های امروزی با توسعه اجتماعی از قبیل، جهانی شدن، بهبودهای فناورانه، تغییرات جمعیت‌شناختی و رقابت جهانی فزاینده مواجه‌اند. این سیر تکاملی تنها موجب کمبود نیروی کار نمی‌شود بلکه ریسک از دست دادن دانش و تجربه را نیز شامل می‌شود. اکثر سازمان‌های هند با چالش مدیریت استعداد مواجه هستند. براساس ششمین گزارش گروه نیروی انسانی هند، "کمبود استعداد" در ۶۷ درصد از کارفرمایان در هند آشکار شده است که سازمان‌ها را برای دستیابی به مأموریت‌هایشان با مشکلاتی مواجه ساخته است (متیو^۲، ۲۰۱۵).

همچنین در پژوهشی که در مؤسسه مدیریت امریکا انجام شده نزدیک به سه چهارم پاسخ‌دهندگان، در فهرست مسائل مربوط به منابع انسانی، بالاترین اهمیت و اولویت را به مدیریت استعداد داده‌اند. به عقیده مورتون، اشتون و بلیس^۳ (۲۰۰۵)، مدیریت استعداد اغلب شایستگی کلیدی ویژه‌ای را برای متخصصان منابع انسانی اعم از مدیران عالی و افرادی با قابلیت‌های بالا که به عنوان منابع انسانی راهبردی با نقش کلیدی به‌ویژه در شرکت‌های جهانی شناسایی شده‌اند، در نظر می‌گیرد (حسینی، ۱۳۹۰). نتایج پژوهشی در رابطه با نقش مدیران عامل در مدیریت استعداد در مورد مدیران عامل بیست شرکت بزرگ بین‌المللی در سال ۲۰۰۶ انجام و نتایج آن در نشریه اکونومیست^۴ منتشر گردید، نشان می‌دهد که این مدیران

^۱-Wiblen, Dery & Grant

^۲- Mathew

^۳- Morton, Ashton and Bellis

^۴- The Economist

بین ۲۰ تا ۴۰ درصد از وقت خود را برای مدیریت استعداد اختصاص می‌دهند. دلیل اختصاص این زمان قابل ملاحظه را این مدیران، پرورش استعدادها برای تضمین مزیت رقابتی سازمان خود دانسته‌اند (حاج کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰). مدیریت استعداد موضوعی ساده در ارتباط با پیش‌بینی نیاز به سرمایه انسانی و سپس شروع برنامه‌ای برای برآورده ساختن این نیازهاست. در ارتباط با مدیریت استعداد در سازمان‌ها دو چالش عمده وجود دارد، اولین چالش که بیشتر در سازمان‌ها دیده می‌شود، در این مورد است که سازمان‌ها برای مدیریت استعداد کاری انجام نمی‌دهند؛ به عبارت دیگر نیازهای سازمان پیش‌بینی نمی‌شود و بر همین اساس برنامه‌ای هم برای آن مشخص نمی‌شود که براساس این رویکرد اتکا سازمان به استخدام نیروی انسانی مستعد از خارج سازمان است. دومین چالش بیشتر در میان سازمان‌های بزرگ و با قدمت دیده می‌شود که این سازمان‌ها برای مدیریت استعداد در درون خود به مدل‌های بروکراتیک^۱ و پیچیده برای پیش‌بینی و برنامه‌ریزی جانشینی استفاده می‌کنند که بازمانده سیستم‌هایی است که برای محیط‌های قابل پیش‌بینی طراحی شده‌اند و این سیستم‌ها برای محیط امروزی هزینه‌بر و غیر دقیق عمل می‌کنند (کاپلی^۲، ۲۰۰۸). به‌طور کلی مدیریت استعداد، عبارت است از مسیر توسعه پرشتاب با استفاده از کارکنانی با بالاترین استعداد بالقوه (اگراوال^۳، ۲۰۱۰). با بررسی ادبیات مربوط به استعداد، پنج رویکرد برجسته قابل مشاهده است که در این رویکردها استعداد به‌عنوان موهبت^۴، توانایی فردی^۵، (فرا) شایستگی^۶، استعداد بالا^۷ و عملکرد بالا^۸ دیده شده است (میرز، ورکوم و دریس^۹، ۲۰۱۳). با بررسی رویکردهای مطرح شده می‌توان به موضوع درونی بودن و یا اکتسابی بودن استعداد پی برد. بر این اساس در این پژوهش تلاش شده است تا به درونی بودن و اکتسابی بودن استعداد توجه شود، به‌نحوی که از انگیزه به‌عنوان عاملی درونی و سرمایه انسانی به‌عنوان عاملی اکتسابی در آن سهم قابل ملاحظه‌ای دارد، استفاده شده است.

نیجس، گالاردو-گالاردو، دریس و سلز^{۱۰} (۲۰۱۴)، در مطالعه خود، به بازنگری میان رشته‌ای در مفهوم، عملیاتی کردن و اندازه‌گیری استعداد پرداختند. در این مطالعه آن‌ها، دو بعد عاطفی و توانایی را به‌عنوان مؤلفه‌هایی برای تبیین مفهوم استعداد شناسایی کردند که بعد توانایی توسط توسعه سیستماتیک و توانایی درونی و بعد عاطفی توسط انگیزش و علایق تبیین می‌شوند. براین اساس، در پژوهش حاضر از سرمایه انسانی و انگیزش برای تبیین مدیریت استعداد استفاده می‌شود.

¹- Bureaucratic

²- Cappeli

³- Agrawal

⁴- Giftedness

⁵- Individual Strength

⁶- (Meta-) Competency

⁷- High Potential

⁸- High Performance

⁹- Meyers, Woerkom & Dries

¹⁰- Nijjs, Gallardo-Gallardo, Dries & Sels

سرمایه انسانی، شامل مهارت‌های مرتبط با وظیفه از قبیل: دانش فنی، مهارت‌های نرم مانند مهارت‌های ارتباطی و کارآفرینی، ویژگی‌های شخصی از قبیل وظیفه‌شناسی و تمایل به درگیر شدن در یادگیری به صورت دائمی می‌باشد (مون و کیم^۱، ۲۰۰۶). همچنین منظور از انگیزش، حالتی در افراد است که آنان را به انجام رفتار و عملی خاص متمایل می‌سازد (الوانی، ۱۳۸۶).

در عصر حاضر، منابع انسانی دانش‌گر به‌عنوان مهم‌ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد شده و اعتقاد سازمان‌ها بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست. بنابراین باید این عامل را مبنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و همچنین با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد کرد (حاجی کریمی و رحیمی، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، مرور نوشته‌های صاحب‌نظران مدیریت این واقعیت را نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی^۲، رفتار کارکنان را در سازمان شکل می‌دهد. با توجه به این که فرهنگ سازمانی، تأثیر به‌سزایی بر رفتار مدیران و کارکنان در تمام سطوح سازمان دارد، آن‌ها با قدرت می‌توانند توانایی یک شرکت را در تغییر جهت‌گیری راهبردی آن، تحت تأثیر قرار دهند (حاجی کریمی و حسینی، ۱۳۸۹). در واقع فرهنگ سازمانی می‌تواند کارکنان سازمان را به سمت بروز استعدادها و شناسایی کارکنان مستعد هدایت کند و یا به‌عنوان مانعی برای بروز استعدادها در سازمان عمل نماید. فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش‌های اساسی، باورها و مفروضاتی که در سازمان وجود دارند، الگوهای رفتاری که از بین این ارزش‌های مشترک ناشی می‌شود و نمادهایی که مبین پیوند بین مفروضات و ارزش‌ها و رفتار اعضای سازمان هستند (دنيسون^۳، ۲۰۰۰).

یادگیری سازمانی، فرآیند بهبود اقدامات سازمان از طریق دانش و شناخت بهتر است. امروزه یکی از اهداف بزرگ تمامی سازمان‌ها رسیدن به بالندگی سازمانی به منظور ارتقا سوددهی، رضایت شغلی و کشف استعدادها می‌باشد، این امر اهمیت یادگیری سازمانی و پیشرفت دانش را در تمامی کارکنان به وضوح نشان می‌دهد (مرعشیان و صفرزاده، ۱۳۹۲). یادگیری سازمانی در برگرنده تغییر شناختی و رفتاری است که تغییر شناختی با مفاهیمی هم‌چون کسب دانش، فهم و بینش‌های جدید سروکار دارد. در حالی که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در رفتار فرد یادگیرنده اشاره دارد (قربانی‌زاده و مشبکی، ۱۳۸۷).

یکی از وظایف اصلی مدیریت استعداد، جذب استعدادها برای سازمان می‌باشد. مسئولیت اجتماعی سازمان^۴ با ایجاد برندی قوی‌تر، سازمان را در جذب و همچنین حفظ استعدادها یاری می‌دهد. از سوی دیگر، سازمان‌ها و شرکت‌ها با

^۱ -Moon & Kym

^۲ - Organizational Cultural

^۳ - Denison

^۴ - Corporation Social Responsibility

فعالیت‌های خود، مشکلاتی را در جامعه، محیط زیست و ... ایجاد کرده‌اند. لذا رویکرد سنتی مبتنی بر حداکثرسازی سود برای سهامداران به نحوی با چالش‌های جدی مواجه شده است که نگرش جدی‌تر سازمان‌ها را برای مشکلات ایجاد شده از فعالیت آن‌ها را طلب می‌کند (آلریچ^۱، ۲۰۱۵). از این‌رو، در این مطالعه مسئولیت اجتماعی سازمان به‌عنوان مفهومی تأثیر گذار بر مدیریت استعداد بررسی می‌شود. مسئولیت اجتماعی سازمان عبارت است از تصویر درک شده توسط ارباب رجوع در ارتباط با ویژگی اجتماعی سازمان (پرز، سالمونس و دل‌بوسکه^۲، ۲۰۱۳).

به‌طور کلی فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، انگیزش، مسئولیت اجتماعی و یادگیری سازمانی به‌عنوان عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد در ادبیات موجود شناسایی شدند.

توسعه مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین عوامل کسب و کار و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به‌شمار می‌رود، به صورتی که نخبگان می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی را برای سازمان‌ها به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی سازمان گردند. با این وجود تعداد معدودی از سازمان‌ها بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید دارند و اکثریت آن‌ها بر روی فناوری‌های نوین، سیستم‌های برنامه‌ریزی و نرم افزارهای اجرایی سرمایه‌گذاری می‌کنند. این در حالی است که سازمان‌های مدرن پیشرفت خود را در گرو سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان می‌دانند و در تلاش هستند تا استعداد کارکنان خود را به سمت موفقیت نهایی هدایت کنند. امروزه مدیریت افراد با استعداد و جلوگیری از مهاجرت آنان یکی از مسائل مشکل آفرین فرا روی سازمان‌ها می‌باشد (شائمی و همکاران، ۱۳۹۲).

با رشد فناوری‌های ارتباطی، افزایش ارتباطات، تغییرات اساسی در سبک زندگی و روندهای تجاری، نهادهای امنیتی نیازهای جدیدی را برای مواجهه با مشکلات جدید و انطباق با این شرایط نیازمند هستند. ناجا به‌عنوان اصلی‌ترین نهاد ایجاد کننده نظم و امنیت در جامعه، یکی از این نهادهای امنیتی محسوب می‌شود. با بررسی وظایف این نهاد در جامعه، به سادگی می‌توان دریافت که میزان فعالیت‌ها و وظایف این سازمان به مراتب افزایش یافته است. ورود به عرصه‌های جدید از قبیل فضای مجازی، نیازهای جدیدی را برای این سازمان ایجاد کرده است. از مهم‌ترین منابع مورد نیاز ناجا برای مواجهه و انطباق با شرایط جدید، نیروی انسانی متخصص و کارآمد است. نیروی انسانی که بتواند نیازهای کنونی این سازمان را پوشش دهد و بتواند اهداف آتی این سازمان با وظایف مهم را محقق نماید، لذا حرکت به سمت مدیریت استعداد برای دستیابی به این مهم حیاتی است.

به‌طورکلی نیروی انسانی جمهوری اسلامی ایران (ناجا)، از سازمان‌هایی است که نیروی انسانی متخصص مهم‌ترین منبع مورد نیاز برای دستیابی به اهداف این سازمان غیرانتفاعی است، چرا که با پیشرفت فناوری‌ها و پیچیدگی شرایط

^۱- Ohlrich

^۲- Perez, Salmones & del Bosque

امنیتی در کشور، به دلیل ناامنی در آن سوی مرزهای کشور، ضرورت کارایی بیشتر ناجا اهمیت دوچندانی یافته است. از این رو، توجه به پرورش و رشد استعدادها و مدیریت آنها در این سازمان حیاتی به نظر می‌رسد. در این پژوهش تلاش می‌شود تا به ارزیابی وضعیت مدیریت استعداد و عوامل مؤثر بر آن در مراکز آموزشی ناجا بپردازیم و در نهایت به سؤال‌های زیر پاسخ داده شود:

- وضعیت موجود ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد در مراکز آموزشی ناجا چگونه است؟
- وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا چگونه است؟

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی؛ از نظر نوع داده، کمی؛ از نظر زمان، مقطعی و از نظر محیط، میدانی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اعم از رسمی و پیمانی در مراکز آموزش ناجا بودند که تعداد آنها برابر با ۱۳۵۷ نفر بود. برای دسترسی به جامعه آماری ابتدا فهرست مراکز آموزشی ناجا مشخص گردید که تعداد آنها ۸ مرکز بود. با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. منظور از طبقات، مراکز آموزشی ناجا است که به نسبت حجم جامعه هر طبقه (مرکز) نمونه مورد نظر به صورت تصادفی انتخاب شد. البته شایان ذکر است که به منظور اطمینان بیشتر ۳۹۰ نفر پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد که از این تعداد ۳۸۶ پرسشنامه برگردانده شد. اطلاعات مربوط به جامعه و نمونه‌آماري در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۱- تعیین حجم نمونه بر مبنای کارکنان مراکز آموزشی

مراکز آموزشی	تعداد جامعه	تعداد نمونه
مرکز آموزش درجه‌داری شهید بهشتی اصفهان	۱۸۶	۵۴
مرکز آموزش درجه‌داری چمران کرج	۱۸۵	۵۲
مرکز آموزش ثامن الائمه مشهد	۲۰۳	۵۸
مرکز آموزش مالک اشتر اراک	۱۸۶	۵۴
مرکز آموزش شهید باهنر کرمان	۱۵۶	۴۵

۳۶	۱۲۶	مرکز آموزش دستنویب جهرم (شیراز)
۶۳	۲۱۸	مرکز آموزش ولیعصر (ع) تبریز
۲۸	۹۷	مرکز آموزش شهید بیگلری مشکین شهر
۳۹۰	۱۳۵۷	جمع

پژوهشگر با توجه به پرسشنامه‌های موجود استاندارد در زمینه مدیریت استعداد و ابعاد اثر گذار بر آن اقدام به تهیه پرسشنامه محقق ساخته ترکیبی نمود. این پرسشنامه شامل ۸۰ گویه از نوع بسته پاسخ و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت می‌باشد. اطلاعات مربوط به پرسشنامه در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۲- اطلاعات مربوط به پرسشنامه پژوهش

ردیف	ابعاد	مؤلفه‌ها	منابع	تعداد گویه‌ها
۱	سرمایه انسانی	قابلیت	نیجس و همکارانش (۲۰۱۴)؛ مون و کیم	۴
		پایداری	(۲۰۰۶)؛ عرب‌پور و نیک‌پور (۱۳۹۴)؛ مقیمی و همکارانش (۱۳۹۳)؛ روچ و ریجیدیک	۲
		رضایتمندی	(۲۰۱۱) و ترانک و همکارانش (۲۰۰۲)	۴
۲	انگیزش	انگیزش درونی	نیجس و همکارانش (۲۰۱۴)؛ مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲) و الوانی (۱۳۸۶)	۳
		انگیزش بیرونی		۴
۳	فرهنگ سازمانی	انطباق‌پذیری	ایگن و همکاران (۲۰۰۴)؛ حاج کریمی و حسینی (۱۳۸۹)؛ گودرزوند چگینی و حق	۴
		سازگاری	(۱۳۸۹)؛ دنیسون (۲۰۰۰) و حاجی کریمی و سلطانی (۱۳۹۰)	۳
		درگیر شدن در کار		۳
		ماموریت		۴
۴	یادگیری سازمانی	ذخیره اطلاعات و دانش		۳

انتقال اطلاعات و دانش	دی آمتو و هرتزفلد (۲۰۰۸)؛ ایگن و همکاران (۲۰۰۴)؛ هالت و همکاران (۲۰۰۳)؛ مقیمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ مرعشیان و صفرزاده (۱۳۹۲)؛ تیمورنژاد و صریحی اسفستانی (۱۳۸۹) و قربانی زاده و مشبکی (۱۳۸۷)	۴
تفسیر اطلاعات	۶	
اکتساب اطلاعات و دانش	۳	
بکارگیری دانش	۳	
مسئولیت اجتماعی سازمان	قانون گرایی	۵
	اخلاق گرایی	۴
	توجه به محیط	۴
	عدالت محوری	۲
مدیریت استعداد	فرصت های یادگیری	۶
	حفظ کارکنان مستعد	۴
	جو رفتاری مساعد	۲
	توجه به منابع و زیرساخت ها	۵
	جذب کارکنان مستعد	۳
	عملکرد بهتر	۲

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط خبرگان حوزه مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن برای بررسی روایی سازه، از دو معیار روایی همگرا و واگرا استفاده شد، که مختص مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد PLS است. در قسمت روایی همگرا، معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ به کار برده شد. حداقل مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ می باشد. برای بررسی بار عاملی گویه ها، گویه های مربوط به هر متغیر مکنون که دارای

^۱- AVE

بزرگترین بار عاملی با آن عامل هستند، گویای مناسب بودن شاخص‌های نهایی می‌باشد و حداقل بار عاملی گویه‌ها با عامل مربوطه ۰.۴ است که مقادیر کمتر از آن نامناسب بوده و گویه حذف می‌شود و تحلیل عاملی دوباره انجام می‌شود. نتایج به دست آمده بارهای عاملی گویه‌های هر عامل و شاخص t مربوط به آن نشان داد، کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بیش از ۰.۴ بودند. بر اساس اطلاعات موجود در جدول زیر نیز کلیه متغیرها دارای میانگین واریانس استخراج شده، بالای ۰.۵ می‌باشند، لذا روایی همگرا این متغیرها تأیید می‌شود. همچنین در جدول زیر، به مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضریب همبستگی بین سازه‌ها برای بررسی روایی واگرا پرداخته شده است.

جدول ۳- میانگین واریانس استخراج شده (روایی همگرا) و مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها (روایی واگرا)

سازه‌ها	میانگین واریانس استخراج شده	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. سرمایه انسانی	۰.۶۶۱	۰.۸۱۳					
۲. انگیزش کارکنان	۰.۷۱۰	۰.۵۷۶	۰.۸۴۲				
۳. فرهنگ سازمانی	۰.۶۷۸	۰.۶۳۲	۰.۷۴۱	۰.۸۲۳			
۴. یادگیری سازمانی	۰.۸۱۲	۰.۷۵۲	۰.۵۴۹	۰.۶۲۴	۰.۹۰۱		
۵. مسئولیت اجتماعی سازمان	۰.۶۷۲	۰.۵۰۴	۰.۵۶۶	۰.۵۸۶	۰.۵۱۷	۰.۸۱۹	
۶. مدیریت استعداد	۰.۵۴۱	۰.۶۸۳	۰.۶۹۹	۰.۷۴۱	۰.۷۴۷	۰.۶۱۷	۰.۷۳۵

مقادیر جذر میانگین واریانس استخراج شده در سطر و ستونی که قرار دارند بیشترین مقدار را نشان می‌دهند که بیانگر وجود روایی واگرا در بین متغیرهای پژوهش است.

در این تحقیق به منظور تعیین پایایی ابزار گردآوری اطلاعات از روش آلفای کرونباخ توسط نرم افزار Spss و پایایی ترکیبی^۱ که توسط نرم افزار Smart PLS محاسبه می‌شود، استفاده شد، که مقادیر بالای ۰/۷ ابعاد برای هر دو معیار

1- Composite Reliability

بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه می‌باشد. در جدول زیر مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی عوامل مؤثر بر مدیریت استعداد و خود بعد مدیریت استعداد به صورت جداگانه آورده شده است:

جدول ۴- مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ابعاد پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
فرهنگ سازمانی	۰.۸۳۰	۰.۸۸۶
سرمایه انسانی	۰.۷۹۷	۰.۸۸۰
یادگیری سازمانی	۰.۸۷۹	۰.۹۱۲
انگیزش	۰.۷۶۸	۰.۸۸۹
مسئولیت اجتماعی سازمان	۰.۸۳۴	۰.۸۸۹
مدیریت استعداد	۰.۷۱۹	۰.۸۲۲

با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. در بخش توصیفی در این مقاله میانگین و انحراف معیار هریک از متغیرها و همین‌طور بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه شده است که این فرآیند توسط نرم‌افزار SPSS انجام شد. در بخش استنباطی آزمون سؤال‌های پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای و با استفاده از نرم افزارهای SPSS صورت پذیرفت و هم‌چنین نرم افزار Smart-PLS به منظور محاسبه روایی همگرا، روایی واگرا و ضریب پایایی ترکیبی به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا به توصیف آماری نمونه و متغیرهای پژوهش می‌پردازیم و سپس سؤال‌های پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد.

آمار توصیفی آزمودنی‌ها

در جدول زیر، نمونه از منظر جمعیت شناختی به‌طور خلاصه آورده شده است:

جدول ۵- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد	متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۳۵۳	۹۱.۵	سن	کمتر از ۱۱	۶۳	۱۶.۳
	زن	۱۷	۴.۴		۱۱ تا ۱۴	۱۷۹	۴۶.۴
	بی پاسخ	۱۶	۴.۱		بیش از ۱۴	۱۰۷	۲۷.۷
	دیپلم و پایین تر	۵۸	۱۵		بی پاسخ	۳۷	۹.۶
تحصیلی	کاردانی	۸۲	۲۱.۳	وضعیت اشتغال	کمتر از ۲۵	۸	۲.۱
	کارشناسی	۱۳۹	۳۶		۲۵ تا ۳۵	۱۱۳	۲۹.۲
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۹	۲۵.۶		۳۶ تا ۴۵	۱۸۶	۴۸.۲
	بی پاسخ	۸	۲.۱		۴۶ تا ۵۵	۱۶	۴.۲
					بی پاسخ	۶۳	۱۶.۳

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی (ویژگی‌های شرکت‌کنندگان) که در جدول فوق قابل مشاهده است، نشان داد که بیشترین درصد افراد مورد مطالعه مرد، در رده سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، و با سابقه کاری بین ۱۱ تا ۱۴ سال می‌باشند.

آمار توصیفی متغیرها

در جدول زیر، میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش آورده شده است:

جدول ۶- میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای پژوهش (n=۳۸۶)

سازه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. فرهنگ سازمانی	۳.۵۶۹	۰.۵۱۱	۱.۰۰۰					
۲. سرمایه انسانی	۳.۴۹۴	۰.۵۶۶	۰.۵۷۶	۱.۰۰۰				
۳. یادگیری سازمانی	۳.۵۳۳	۰.۵۵۸	۰.۶۳۲	۰.۷۴۱	۱.۰۰۰			
۴. انگیزش	۳.۴۶۱	۰.۵۵۰	۰.۷۵۲	۰.۵۴۹	۰.۶۲۴	۱.۰۰۰		
۵. مسئولیت اجتماعی سازمان	۳.۴۸۸	۰.۵۹۴	۰.۵۰۴	۰.۵۶۶	۰.۵۸۶	۰.۵۱۷	۱.۰۰۰	
۶. مدیریت استعداد	۳.۷۹۶	۰.۴۸۸	۰.۶۸۳	۰.۶۹۹	۰.۷۴۱	۰.۷۴۷	۰.۶۱۷	۱.۰۰۰

براساس نتایج جدول فوق، فرهنگ سازمانی، سرمایه انسانی، یادگیری سازمانی، انگیزش، مسئولیت اجتماعی سازمان با مدیریت استعداد ارتباط مثبت و معناداری دارند.

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

در مورد آزمون سؤال‌ها، متغیرهای کمی از قبیل آزمون‌های همبستگی، آزمون تی و ... پیش فرض محقق تبعیت داده‌های کمی از توزیع نرمال است. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در پژوهش حاضر از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد ابعاد پژوهش در جدول زیر آورده شده است:

جدول ۷- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری
سرمایه انسانی	۱.۲۶۵	۰.۰۸۱
انگیزش	۱.۲۴۸	۰.۰۹۳

فرهنگ سازمانی	۰.۹۴۸	۰.۱۳۶
یادگیری سازمانی	۱.۲۸۱	۰.۰۷۶
مسئولیت اجتماعی سازمان	۰.۸۹۵	۰.۱۶۷
مدیریت استعداد	۱.۲۳۸	۰.۰۹۸

مطابق با جدول فوق به دلیل بیشتر شدن سطح معناداری برای تمامی ابعاد از ۰.۰۵، می توان گفت توزیع داده های پژوهش نرمال است. بنابراین می توان از آزمون تی تک نمونه ای و آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد. در ادامه به بررسی هر یک از سوال های پژوهش می پردازیم:

- وضعیت موجود ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد در مراکز آموزشی ناجا چگونه است؟
 نتایج اجرای آزمون تی تک نمونه ای برای ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد در مراکز آموزشی ناجا در جدول زیر آمده است:

جدول ۸- نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد

متغیر یا مؤلفه	مقدار t	سطح معناداری	سطح اطمینان ۹۵٪	حد پایین	حد بالا
سرمایه انسانی	۱۲۱.۱۳۵	۰.۰۰۰	۳.۴۳۷	۳.۵۵۱	
انگیزش	۱۲۳.۵۰۱	۰.۰۰۰	۳.۴۰۶	۳.۵۱۶	
فرهنگ سازمانی	۱۳۷.۰۲۹	۰.۰۰۰	۳.۵۱۸	۳.۶۲۱	
یادگیری سازمانی	۱۲۴.۳۴۸	۰.۰۰۰	۳.۴۷۷	۳.۵۸۹	
مسئولیت اجتماعی سازمان	۱۱۵.۱۸۷	۰.۰۰۰	۳.۴۲۸	۳.۵۴۷	

مطابق با جدول بالا، با توجه به اینکه در مورد تمامی ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد، سطح معناداری آماره t کمتر از ۰.۰۵ شده است، می توان گفت، تفاوت معناداری بین میانگین عوامل شناسایی شده با میانگین فرضی جامعه (۳)

وجود دارد. مقادیر حد بالا و پایین، فاصله تفاوت اختلاف میانگین متغیرها و ابعاد را نشان می‌دهد که در مورد تمامی ابعاد، مثبت شده است. به عبارت دیگر از دید پاسخ دهندگان، وضعیت ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد در این سازمان از حد متوسط بیشتر است و در حالت مطلوب قرار دارد.

- وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا چگونه است؟

نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا در جدول زیر آمده است:

جدول ۹- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن

بعد و مؤلفه‌ها	مقدار t	سطح معناداری	سطح اطمینان ۹۵٪	حد پایین	حد بالا
مدیریت استعداد	۱۵۲.۵۵۹	۰.۰۰۰	۳.۷۴۷	۳.۸۴۵	
فرصت‌های یادگیری	۸۴.۷۳۳	۰.۰۰۰	۳.۴۲۰	۳.۵۸۲	
حفظ کارکنان مستعد	۸۶.۰۰۳	۰.۰۰۰	۴.۱۴۹	۴.۳۴۳	
جو رفتاری مساعد	۷۱.۸۱۱	۰.۰۰۰	۳.۸۸۸	۴.۱۰۶	
توجه به منابع	۱۲۴.۰۲۱	۰.۰۰۰	۳.۵۴۵	۳.۶۵۹	
عملکرد بهتر	۱۰۴.۸۷۳	۰.۰۰۰	۳.۶۱۶	۳.۷۵۴	
جذب کارکنان مستعد	۱۰۴.۶۹۳	۰.۰۰۰	۳.۵۸۶	۳.۷۲۴	

براساس نتایج، مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن میانگینی بیش از میانگین فرضی مورد بررسی دارند که بیانگر ادراک مساعد کارکنان از وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا می‌باشد.

نتیجه‌گیری

بعد از تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر و آزمودن هر یک از سؤال‌های پژوهش، نتایجی حاصل گشت که در این قسمت، سعی در تفسیر درست و دقیق نتایج شده است. در واقع در این بخش نتایج حاصل از پژوهش با توجه به داده‌های

جمع‌آوری شده از آزمون آماری که در بخش قبل به تفصیل ارائه گردید، تحلیل می‌گردد. یافته‌ها بدست آمده نشان داد، وضعیت موجود ابعاد شناسایی شده مؤثر بر مدیریت استعداد مطلوب می‌باشد؛ به عبارت دیگر از دید پاسخ‌دهندگان، وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های مورد مطالعه در مراکز آموزشی ناجا از حد متوسط بیشتر است و در حالت مطلوب قرار دارد. امروزه مدیران و برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران سازمان ناجا به خوبی به این امر پی برده‌اند که ارزشمندترین دارایی آن‌ها، نیروی انسانی و خصوصاً کارکنان اعم از رسمی و پیمانی می‌باشد و بر این مبنا سعی نموده‌اند در امر شکل دادن به نگرش و رفتار کارکنان و مدیران سازمان، نقش به‌سزایی داشته باشند، که این توجه و تغییر رویکرد زمینه و بستر لازم برای بهبود و ارتقاء سرمایه انسانی در سطوح مختلف کارکنان ناجا را فراهم نموده و در پی آن وضعیت متغیر سرمایه انسانی در مراکز آموزشی ناجا را در حالت مطلوب قرار داده است.

در مورد متغیر انگیزش نیز وضعیت این سازمان نسبت به گذشته تفاوت فراوانی کرده است و مدیران و تصمیم‌گیران ناجا به شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌های نیروی انسانی همت گمارده‌اند تا بتوانند با ارضای صحیح و به موقع نیازهای آنان، زمینه‌ی فعالیت و بازدهی بیشتر کارکنان اعم از رسمی و پیمانی را در جهت اهداف سازمانی فراهم نمایند، زیرا مدیران ارشد سازمان ناجا بخوبی دریافته‌اند عدم توجه به ارضای نیازهای کارکنان باعث بروز رفتارهای سوء مانند ناکامی، لاقیدی، پرخاشگری و کاهش شدید بازدهی در آنان می‌گردد، لذا بر رفع نیازهای کارکنان و بهبود وضعیت انگیزشی آنان توجه ویژه‌ای دارند، که در نهایت این توجه وضعیت متغیر انگیزش در مراکز آموزشی ناجا را در حالت مطلوب قرار داده است. فرهنگ سازمانی نیز از دیگر متغیرهای است که توجه ویژه‌ای در تمامی سطوح کارکنان ناجا به آن شده است و به خوبی تفاوت فرهنگ سازمانی نسبت به گذشته این سازمان با توجه به رویکرد اسلامی و پایبندی به اصول اخلاقی قابل مشاهده می‌باشد.

در خصوص یادگیری سازمانی باید اذعان نمود، حوزه فعالیت‌های ناجا در جامعه امروزی به شدت در حال تغییر و تحول است و همگام با پیشرفت تکنولوژی و فناوری اطلاعات فعالیت‌های کارکنان ناجا تحت تأثیر قرار گرفته و نیازمند دانش فنی و بروز در زمینه تغییرات کنونی می‌باشد. با این رویکرد ناجا سعی نموده است برای کارکنان در کلیه سطوح فرصت‌های توسعه و یادگیری را فراهم آورده تا مهارت‌های آنان همواره به روز و متناسب با نیازمندی‌های در حال تغییر جامعه کنونی باشد، لذا بر این اساس وضعیت متغیر یادگیری سازمانی و ابعاد مورد مطالعه در مراکز آموزشی ناجا با توجه به گسترش روز افزون استفاده از تکنولوژی‌های هوشمند از حد متوسط بیشتر است و در حالت مطلوب تعیین شده است. در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمان نیز ناجا و مدیران آن سعی نموده‌اند همگام با تغییر و تمایل نگرش به مسئولیت‌های اجتماعی کارکنان و سازمان با اقدام به فعالیت‌های مفید مشکلاتی را در جامعه، محیط زیست و ... از بین برده و یا

کاهش دهند. رویکرد سنتی مبتنی بر وظیفه مداری صرف به نحوی با چالش‌های جدی مواجه شده است و مسئولیت اجتماعی در آن داخل شده است و کارکنان نیز این موضوع را بخوبی درک نموده‌اند، هر چند که این موضوع در ابتدای راه می‌باشد و نیاز به تلاش بیشتر دارد با این حال وضعیت این متغیر هم در سطح مطلوب قرار گرفته است.

همچنین نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد، وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا مطلوب می‌باشد؛ به عبارتی دیگر بر اساس یافته‌ها، مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن دارای میانگینی بیش از میانگین فرضی مورد بررسی دارد که بیانگر ادراک مساعد کارکنان از وضعیت موجود مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی ناجا می‌باشد.

امروزه در سازمان ناجا یک اعتقاد عمیق برای جذب بهترین استعداد برای همه سطوح در نظر گرفته می‌شود و با گذشته که به شایستگی‌ها و استعداد کارکنان توجه‌ای نمی‌شد و کارکنان با استعداد سازمان در مراکز آموزشی ناجا شناسایی نشده و عملاً استعدادهای آنان به هدر می‌رفت، تفاوت قابل ملاحظه‌ای نموده است و این اعتقاد در مدیران ناجا بوجود آمده است تا قابلیت‌های استخراج استعدادهای کارکنان را تعیین کنند و در ارائه کارهای فوق العاده جرأت داشته باشند، که این موضوعات سبب وضعیت مطلوب موجود مدیریت استعداد در مراکز آموزشی ناجا شده است.

فرصت‌های یادگیری نیز در این سازمان جدیداً مورد توجه قرار گرفته است و سعی شده است بر اساس نقش جامع آموزشی بر اساس نیازهای کلیه کارکنان در همه سطوح فرصت‌های یادگیری در اختیار آن‌ها قرار بگیرد. زیر این درک در مراکز آموزشی ناجا به عنوان یکی از اهداف بزرگ در جهت رسیدن به بالندگی و به منظور ارتقا سوددهی، رضایت شغلی و کشف استعدادها می‌باشد، که این امور با در اختیار گذاشتن فرصت‌های یادگیری در جهت ارتقاء دانش در تمامی کارکنان قابل دسترسی می‌باشد، لذا وضعیت مطلوب فرصت‌های یادگیری در مراکز آموزشی ناجا ناشی از این دیدگاه می‌باشد.

حفظ کارکنان مستعد از دیگر جنبه‌های است که در مراکز آموزشی ناجا بر آن تأکید می‌شود و این سازمان سعی می‌کند با فراهم آوردن امکانات رفاهی و انگیزشی در جهت حفظ کارکنان مستعد اقدام نماید، در واقع فراهم آوردن شرایطی که در آن کارکنان با استعداد احساس آرامش داشته و با فراغ بال به فعالیت‌های محول شده به آنان در سازمان بپردازند در دستور کار ناجا قرار گرفته است و متقابلاً این حس در کارکنان با استعداد نیز القاء شده است که سازمان آن‌ها را شناسایی و برای آنان احترام و عزت فراوانی قائل است و در جهت حفظ آنان از هیچ کوششی فروگذار نمی‌باشد. به عبارت دیگر سازمان با کارکنان طوری رفتار می‌کند که گویی همه آنان مدیر و شریک هستند و مایه نگرانی ناجا است که افراد با استعداد را از دست ندهد. زیرا به خوبی درک شده که کارکنان مستعد می‌توانند به هر کجا که می‌خواهند بروند و در نتیجه

بر لزوم حفظ کارکنان مستعد در ناجا تأکید می‌شود، لذا این عوامل سبب وضعیت مطلوب این متغیر در مراکز آموزشی ناجا شده است.

در خصوص جو رفتاری مساعد امروزه در مراکز آموزشی ناجا از نظرات و پیشنهادات کارکنان مستعد استفاده می‌شود که این موضوع سبب می‌شود تا سرمایه‌های انسانی سازمان ناجا احساس کنند که به توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها اطمینان کافی وجود دارد و موجبات جو رفتاری مساعد فراهم می‌شود. هم‌چنین امروزه در مراکز آموزشی ناجا سعی می‌شود جو رفتاری طوری نباشد که کاری عادی و معمولی سبب بی‌حالی و بی‌حوصلگی کارکنان ستادی و خصوصاً عملیاتی شود. مدیران محیط را به‌نحوی طراحی می‌کنند که حداکثر دانش و اطلاعات، حداکثر ابداع و نوآوری و حداکثر تأثیر را به همراه داشته باشند و لذا در پی آن وضعیت مطلوب جو رفتاری مساعد در مراکز آموزشی ناجا بدیهی و قابل انتظار است.

در خصوص توجه به منابع، مدیران ناجا به‌خوبی می‌دانند که چطور حداکثر استفاده را از منابع ببرند و چطور به نحوی استراتژیک آن را در موقعیتی مناسب قرار دهند. در واقع منابع سازمانی که به‌نحوی استراتژیک اداره می‌شوند، حداکثر بازگشت را به همراه دارند. مراکز آموزشی ناجا، مدیران ارشد مستعدی دارند که به‌طرز مؤثری منابع را در درون و بیرون از سازمان اداره می‌کنند که این موضوع زمینه و بستر لازم برای بروز وضعیت مطلوب توجه به منابع مراکز آموزشی ناجا را فراهم نموده است.

در ادامه در مراکز آموزشی ناجا سعی شده است، عملکرد بهتر با آموزش‌ها و امکاناتی که مدیران در اختیار کارکنان قرار می‌دهند، فراهم گردد تا کارکنان ظرفیت‌ها و توانایی‌های خود را بهبود دهند و در پی آن عملکرد ارتقاء پیدا کند. هم‌چنین کارکنان مراکز آموزشی ناجا حمایت لازم را از فعالیت‌های خود در سازمان و مدیران را به‌عنوان افراد تسهیل کننده در ارتقا سطح توانایی خود می‌بینند و این موضوع سبب می‌شود این سرمایه‌های گران بهای انسانی مراکز آموزشی ناجا عملکردی بهتری داشته باشند. هم‌چنین ارزیابی عملکرد جایگاه خود را در این سازمان پیدا کرده و تصمیم‌گیری‌ها در خصوص ارتقاء و پیشرفت کارکنان بر اساس ارزیابی عملکرد آنان صورت می‌گیرد، لذا وضعیت مطلوب این متغیر ناشی از این رویکرد می‌باشد.

در خصوص جذب کارکنان مستعد نیز بدون شک جذب و استخدام نیروی مستعد با فراهم کردن محیط کاری انعطاف‌پذیر سبب توسعه و ارتقاء سرمایه انسانی در هر سازمانی می‌شود که این موضوع در مراکز آموزشی ناجا و در مورد کارکنان نیز صدق می‌کند، به‌عبارت دیگر کارکنان مراکز آموزشی ناجا به‌عنوان سرمایه انسانی در محیطی پویا زمینه را برای رشد و ترقی خود مساعد درک می‌کنند. هم‌چنین تعقیب جدی استعداد یکی از استراتژی‌های اصلی مدیریت در ناجا است که زمینه ساز درک وضعیت مطلوب وجود در خصوص جذب کارکنان مستعد در مراکز آموزشی ناجا می‌باشد.

- در این پژوهش به ارزیابی وضعیت موجود مدیریت استعداد و مولفه‌های آن و همین‌طور ارزیابی ابعاد موثر بر مدیریت استعداد پرداخته شد که در ادامه و در این راستا، پیشنهادهای زیر بر اساس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود:
- بازنگری کلی در خط مشی سازمانی و رفع ابهامات و مشخص کردن چارچوب‌ها و تعریف روش‌ها و اهداف اجرایی جانشین پروری؛
 - اطلاع‌رسانی از طریق ابزارهای مجازی اطلاع‌رسانی مانند پیامک و پست الکترونیک در خصوص مسئولیت اجتماعی ناجا؛
 - ارائه ابزارهایی که امکان استفاده از فرصت‌های یادگیری و اطلاعات را به‌شکلی سریع‌تر و قابل اتکاتر و به‌صورت مستقیم و یکسان برای عموم کارکنان مراکز آموزشی ناجا امکانپذیر سازد؛
 - در هنگام استخدام حتماً فرهنگ و اهداف ناجا برای متقاضیان اشتغال تشریح شود تا همسان سازی اهداف شخص و سازمان صورت گیرد. نتیجه این همسان سازی مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها خواهد بود.
 - مراکز آموزشی برای برانگیختن توانایی‌های کارکنان با استعداد به فنونی مثل طوفان مغزی، گروه اسمی و دلفی با توجه بیشتری نگاه کرده و از آن‌ها به‌صورت کارآمدتر استفاده نمایند.
 - راه‌اندازی دفاتر مشاوره علمی و آموزشی در سازمان و ارائه خدمات به کارکنان برای شناسایی قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود؛
 - مسئولین مراکز آموزشی ناجا با هر یک از کارکنان خود جلسات تک به تک داشته باشند تا سرمایه‌های انسانی شناسایی شوند. باید اجازه داده شود سرمایه‌های انسانی در این جلسات مشکلات یا ایده‌های خود را برای بهبود هر موضوعی در رابطه با کار مطرح کنند.

منابع

- الحسینی المدرسی، سید مهدی؛ ابراهیم‌زاده پزشکی، رضا و ابوالقاسمی، مهدی. (۱۳۹۴). مطالعه اثر انواع رهبری بر مدیریت استعداد (مورد مطالعه: سازمان هلال احمر استان یزد). *مدیریت سلامت*، ۱۸(۵۹)، صص: ۹۲-۱۰۵.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۶). *مدیریت عمومی*. تهران: نشر نی.
- برغمندی، قاسم و قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر برندسازی کارفرما بر جذب استعدادها در بانک رفاه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳(۳۵)، صص: ۲۰۷-۲۲۵.
- تیموری‌نژاد، حسین و دینی، غلامعلی. (۱۳۸۴). منابع انسانی با کیفیت، کلید طلایی رقابت. تدبیر، شماره ۱۶۰، صص ۲۶-۲۹.
- حاجی کریمی، عباسعلی و حسینی ابوالحسن. (۱۳۸۹). تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد. *مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۲، صص: ۵۱-۷۱.
- حاجی کریمی، عباسعلی و سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماشین‌آلات و تجهیزات صنعتی ایران). *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۹(۲۳)، صص: ۹۵-۱۱۶.
- حاجی کریمی، عباسعلی و رحیمی، فرج‌ا... (۱۳۸۹). تأثیر سرمایه‌گذاری منابع انسانی بر مزیت رقابتی: نقش میانجی سرمایه انسانی. *چشم‌انداز مدیریت دولتی*، شماره ۲، صص: ۲۵-۳۹.
- حسینی، ابوالحسن. (۱۳۹۰). نقش مدیریت استعداد در تامین و حفظ منابع انسانی مستعد. *فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین*، شماره‌های ۲۳ و ۲۴، صص: ۱۸۱-۲۰۵.
- شائمی، علی؛ علامه، سید محسن و عسکری، محبوبه. (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۷۰)، صص: ۴۷-۷۵.
- طهماسبی، رضا؛ قلی‌پور، آرین؛ ضیائی، محمد صادق و قالیباف اصل، حسن (۱۳۹۴). مدیریت استعدادها: یک نظریه داده بنیان. *مدیریت دولتی*، ۷(۲۱)، صص: ۱۳۳-۱۵۱.
- عرب‌پور، علیرضا و نیک‌پور، امین. (۱۳۹۴). تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۷(پیاپی ۱۹)، صص: ۱۵۹-۱۸۶.
- عسکری باجگرانی، محبوبه؛ شائمی، علی و علامه، سید محسن. (۱۳۹۰). سنجش سطح حاکمیت استراتژی مدیریت استعداد در شهرداری شهر اصفهان. *مدیریت شهری*، شماره ۲۹، صص: ۲۷۶-۲۸۶.

قربانی زاده، وجه اله و مشبکی، اصغر. (۱۳۸۷). ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش فرآیند یادگیری سازمانی. دانشور رفتار، ۱۵(۲۹)، صص: ۸۵-۱۰۰.

گودرزوند چگینی، مهرداد و حقی، معصومه (۱۳۸۹)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب زنان در پست‌های مدیریتی. زن و جامعه، ۱(۴)، صص: ۹۷-۱۱۲.

مرعشیان، فاطمه سادات و صفرزاده، سحر. (۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش‌شغلی در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان. روان‌شناسی اجتماعی، ۱(۲۹)، صص: ۸۵-۹۸.

مقیم، سید محمد؛ قلی‌پور، آرین و جواهری زاده، ابراهیم (۱۳۹۳)، شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های کارکنان کلیدی در راستای مدیریت استعدادها سازمانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۳) (پیاپی ۱۷)، صص: ۱۶۵-۱۹۱.

- Agrawal, S. (2010). Talent management model for business schools: Factor analysis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 481-491.
- Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard business review*, 86(3), 74.
- D'Amato, A., & Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 929-953.
- Denison, Daniel. (2000). Organizational Culture; can it be a key lever for driving organizational change?. International Institute For Management Development, Denison@ imd.chapter2.
- Dries, N., Cotton, R. D., Bagdadli, S., & de Oliveira, M. Z. (2014). HR Directors' Understanding of 'Talent': A Cross-Cultural Study. In *Global Talent Management* (pp. 15-28). Springer International Publishing.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301.
- Hult, G. T. M., Ketchen, D. J., & Nichols, E. L. (2003). Organizational learning as a strategic resource in supply management. *Journal of Operations Management*, 21(5), 541-556.

- Jones, J. T., Whitaker, M., Seet, P. S., & Parkin, J. (2012). Talent management in practice in Australia: Individualistic or strategic? An exploratory study. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(4), 399-420.
- Mathew, A. (2015). Talent Management Practices in Select Organizations in India. *Global Business Review*, 16(1), 137-150.
- Meyers, M. C., Van Woerkom, M., & Dries, N. (2014). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review*, 23(4), 305-321.
- Moon, Y. J., & Kym, H. G. (2006). A model for the value of intellectual capital. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 23(3), 253-269.
- Morton, L., Ashton, C., & Bellis, R. (2005). Differentiating Talent Management: Integrating talent management to drive business performance.
- Nijs, S., Gallardo-Gallardo, E., Dries, N., & Sels, L. (2014). A multidisciplinary review into the definition, operationalization, and measurement of talent. *Journal of World Business*, 49(2), 180-191.
- Ohlrich, K. (2015). Exploring the Impact of CSR on Talent Management with Generation Y. *South Asian Journal of Business and Management Cases*, 4(1), 111-121.
- Pérez, A., del Mar García de los Salmones, M., & Rodríguez del Bosque, I. (2013). The effect of corporate associations on consumer behaviour. *European Journal of Marketing*, 47(1/2), 218-238.
- Rauch, A. & Rijdsdijk, S.A. (2011), The Effects of General and Specific Human Capital on Long-Term Growth and Failure of Newly Founded Businesses, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(4), 923-941.
- Sonnenberg, M., van Zijderveld, V., & Brinks, M. (2014). The role of talent-perception incongruence in effective talent management. *Journal of World Business*, 49(2), 272-280.
- Trank, C. Q., Rynes, S. L., & Bretz Jr, R. D. (2002). Attracting applicants in the war for talent: Differences in work preferences among high achievers. *Journal of Business and Psychology*, 16(3), 331-345.
- Wiblen, S., Dery, K., & Grant, D. (2012). Do you see what I see? The role of technology in talent identification. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(4), 421-438.

Identifying and Ranking the Affecting Factors on Talent Management in Police Training Centers

Saeid Barforush

MA Student, Department of Management, Zabol Branch, Islamic Azad University,
Zabol, Iran (saeid.barforush80@gmail.com)

Javad Rahdarpour

Assistant Professor, Department of Management, Zabol Branch, Islamic Azad University,
Zabol, Iran (jrahdarpour@yahoo.com) (Corresponding Author)

Hamid Okati

Assistant Professor, Department of Management, Zabol Branch, Islamic Azad University,
Zabol, Iran (hamidokati@yahoo.com)

Abstract

The present research was conducted with the aim of Evaluating Talent Management and Its Affecting Factors in Police Training Centers. The research was applied in terms of objectives and descriptive-survey in terms of data collection method. The population consisted of all employees in NAJA including 1357 official and contractual among whom 300 individuals were selected as a sample size using Chocran formulla and classification random sampling method. Data collection tool was, mixed made researcher questionnaires based on standard questionnaires. In order to investigate the validity of the questionnaire, content and structural validity were used which the findings indicated the validity of the research instrument. Moreover, Cronbach's alpha method and combined reliability coefficient were utilized to investigate the reliability which the values were greater than 0.7. Therefore, the questionnaires had proper reliability. Content validity was used in order to analyze qualitative data of the research. Moreover, the collected data were analyzed through descriptive and inferential (one-sample t-test, K-S and structural equation modelling) statistics using SPSS and Smart PLS software. The findings showed that current status of the identified dimensions affecting on talent management and current status of talent management and its components in NAJA training centers were desirable.

Keywords: talent management, motivation, organizational learning, organizational culture, human capital