



بررسی رابطه استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیل گر تسهیم دانش (مطالعه موردی در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان رضوی)

مجید بهادری کمیجانی¹
ندا رزازان²

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان با توجه به نقش تعدیلگر تسهیم دانش در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان رضوی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری مورد مطالعه، کلیه کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان رضوی بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد 194 نفر از آنان بطور تصادفی ساده انتخاب گردیده اند. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که جهت متغیر استراتژی مدیریت استعداد از مدل سوئیم، هوش عاطفی کارکنان از مدل گلن و تسهیم دانش از مدل دیکسون استفاده گردید. ضریب پایایی برای پرسشنامه متغیرهای تحقیق به ترتیب 0.941، 0.885 و 0.956 بوده است. برای آزمون فرضیات از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار AMOS استفاده گردید، یافته های تحقیق نشان داد بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد، همچنین نتایج حاکی از آن بود که متغیر تسهیم دانش نقش تعدیل گری در رابطه میان استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان را ندارد.

کلید واژگان: استراتژی مدیریت استعداد، هوش عاطفی، تسهیم دانش

¹. کارشناس ارشد مدیریت تحول، کارشناس پژوهش و برنامه ریزی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان رضوی، 09158192773،

mb.komijani@yahoo.com

². کارشناس مدیریت آموزشی، کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان خراسان رضوی، nrazazan57@gmail.com



A survey to the relation of between emotional intelligence and talent management strategy with regard to the moderator function of knowledge sharing (Case Study: Khorasan Razavi office of the technical and vocational training)

Majid Bahadori Komijani
Neda Razazan

Abstract:

The purpose of this survey is investigating the relation of between emotional intelligence and talent management strategy with regard to the moderator function of knowledge sharing in Khorasan Razavi office of the technical and vocational training. The aim of this study is practical with the consideration of applicability of it's objectives. It is based on cross correlation methodology. It has been applied based on a case study on assessing a set of population universe of department of technical and vocational training of Khorasan Razavi's employees. A number of 194 employees were chosen randomly based on Cochran formula. In order to collect the required data, a questionnaire was used. To assess the strategic management talent variable, Sweem model and to assess the emotional intelligence of the employees, Goleman model is used. Also in order to assess the knowledge sharing ability, Dixon model is used. Reliability coefficient for the given questionnaire are in following order 0.941, 0.855 and 0.956. For hypothesis test, structural equation model and AMOS software is used. The findings showed that there is a significant correlation between talent management strategy and emotional intelligence of employees, the results also showed that knowledge sharing variable has no any moderator function between talent management strategy and emotional intelligence of employees.

Keywords: Talent management strategy, Emotional intelligence, Knowledge sharing

1- مقدمه

در عصر جهانی شدن و پیشرفت فناوری، سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان ها قلمداد شده است (هیت و دیگران^۱، 2006) و این منبع ارزش آفرین، باعث تغییر اولویت ها در کسب و کار، چشم اندازهای استراتژیک و زیر سؤال رفتن صحت مدل های سنتی گردیده است (شیه و لین^۲، 2002) به صورتی که پارادایم های سنتی در همه حوزه ها و به ویژه در مدیریت به شدت سست گردیده و پارادایم های جدید به جای تاکید بر مدل سنتی فرماندهی و کنترل به استفاده از تیم های کاری مشارکتی، یادگیری مستمر، خودکنترلی و تحول آفرینی تاکید می کنند (فرهنگی و دیگران، 1388). مفاهیمی همچون استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی و تسهیم دانش که متغیرهای اصلی این پژوهش هستند نیز در راستای حرکت به سمت پارادایم های منعطف تر در سال های اخیر مطرح شده اند. سازمان های موفق در پی آن هستند که استراتژی ها و خط مشی ها و رویه های خود را به گونه ای بهبود بخشند که بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات اقتصادی

¹- Hitt et al.

²-Shih & lin



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 کارمندان مستعد شناسایی و از آن‌ها در حوزه‌های مناسب استفاده شود.

1-2 بیان مسأله

با توجه به اینکه اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی در صدد است تا از طریق پرورش منابع انسانی خود، به اهداف استراتژیک خود دست یابد، بررسی استراتژی مدیریت استعداد به عنوان یک رویکرد جدید، می‌تواند تحولی در مدیریت سرمایه نیروی انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارده بر رویکرد‌های سنتی را مرتفع نماید. علاوه بر این، همراهی آن با متغیر هوش عاطفی که در حیطه روابط کارکنان و مدیر قرار دارد و توانایی افراد را در شناخت و کنترل هیجان خود و دیگران می‌سازد، زمینه‌ساز شرایطی می‌گردد که در آن کارکنان تمامی توانایی‌ها، استعدادها و مهارت‌های خود را در نهایت خودآگاهی، اشتیاق و آرامش برای انجام وظایف محوله به کار گیرند تا بدین وسیله بازدهی سازمان خود را به حداکثر رسانند. اما نباید نقش تسهیم و انتقال دانش را در سازمان نادیده گرفت، انتقال و تسهیم دانش در سطوح مختلف یک سازمان اتفاق می‌افتد: بین افراد، از افراد به منابع آشکار، از افراد به گروه‌ها، بین گروه‌ها، در میان گروه‌ها و از گروه به سازمان، تسهیم دانش به عنوان یک نیروی مثبت در ایجاد سازمان‌های نوآور شناخته شده است. از این رو نشان دادن تاثیر استراتژی مدیریت استعداد و تسهیم دانش در سازمان و هوش عاطفی کارکنان بر یکدیگر به عنوان یک مسئله مطرح است. بنابراین مسئله اصلی این است که آیا بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی رابطه‌ای وجود دارد و آیا تسهیم دانش نقش تعدیل‌گری بین رابطه این دو متغیر ایفا می‌کند یا خیر؟

1-3 فرضیه‌های تحقیق:

- 1- بین استراتژی مدیریت استعداد با هوش عاطفی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- 2- تسهیم دانش نقش تعدیل‌گری بر رابطه میان استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی دارد.

2- روش تحقیق

این پژوهش از لحاظ ماهیت توصیفی از نوع تحلیل همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی است و تحقیق کاربردی تحقیقی است که هدف آن توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. به عبارت دیگر تحقیقات کاربردی به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شوند. با توجه به اینکه هدف تحقیق تعمیم یافته‌ها به جامعه آماری می‌باشد و متغیرهای تحقیق از قبل موجود می‌باشند، از تکنیک پیمایش استفاده شده است. (خاکی، 1391: 23)

2-1 ابزار جمع‌آوری اطلاعات:

در این تحقیق از سه پرسشنامه استاندارد استراتژی مدیریت استعداد سوئیم، هوش عاطفی وزینگر و تسهیم دانش دیکسون استفاده شده است.



2-2 روایی (قابلیت اعتبار):

به منظور تعیین روایی پرسشنامه، پرسشنامه تهیه شده توسط پژوهشگر، جهت اظهار نظر در اختیار اساتید محترم و افراد خبره و مطلع در امر مسائل تحقیق قرار گرفته و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت.

2-3 پایایی (قابلیت اعتماد ابزار اندازه‌گیری):

برای آزمون پایایی دو روش وجود دارد. اعتبار باز آزمایشی و اعتبار سازگاری درونی در این تحقیق برای ارزیابی ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از روش سازگاری درونی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که مهمترین روش برای مقیاسهای ابتدایی (ترتیبی) می‌باشد که توسط سه محقق مطالعه و ارایه گردیده، ولی فقط به نام کرونباخ معرفی شده است. و در آن علاوه بر آنکه شاخصی برای تایید اندازه‌های حاصله از گروه‌ها و افراد به دست می‌آید، قابلیت تقسیم این اندازه به سایر اندازه‌ها نیز معین می‌گردد.

به طور کلی ضریب الفای کرونباخ برای پرسشنامه استراتژی مدیریت استعداد برابر 0/941 برای پرسشنامه هوش عاطفی 0/885 و برای پرسشنامه تسهیم دانش برابر با 0/956 می‌باشد. بر این اساس، پایایی ابزار اندازه‌گیری مورد تأیید است.

2-4 نمونه آماری

چنانچه جامعه آماری بزرگ باشد محقق با توجه به محدودیت امکانات ناچار است از بین افراد جامعه تعداد مشخصی را به عنوان نمونه برگزیند و با مطالعه این جمع محدود، ویژگیها و صفات جامعه را مطالعه کرده، شاخصها و اندازه‌های آماری آن را محاسبه کند به این جامعه محدود، نمونه می‌گویند. با توجه به تعریف فوق، نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از فرمول کوکران 194 نفر محاسبه گردید.

2-5 روش محاسبه حجم نمونه

بر اساس جامعه آماری مورد نظر و فرمول کوکران، حجم نمونه 194 نفر انتخاب شد. به منظور تعیین حجم نمونه ساده ترین روش استفاده از فرمول کوکران می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه، ابتدا پیش‌نمونه‌گیری از جامعه‌ی آماری به تعداد 30 نفر انجام شد و با توجه به انحراف معیار این پیش‌نمونه (که به مقدار 0/59 به دست آمد) و با توجه به حجم جامعه (300) و جایگذاری در فرمول نمونه‌گیری تصادفی کوکران، حداقل حجم نمونه به تعداد 194 نفر مشخص شد. لازم به ذکر است که 210 پرسشنامه توزیع گردید که با توجه به ناقص تکمیل شدن برخی از آنها، تعداد 194 پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفت.

3- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردیده است. ابتدا جهت تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد نظر از پارامترهای آمار توصیفی شامل جداول و نمودارهای فراوانی، میانگین، انحراف معیار در قسمت آزمون فرضیات تحقیق، با استفاده از نرم افزار آموس ابتدا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان و سپس با استفاده از آزمون‌های آماری و معادلات ساختاری، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

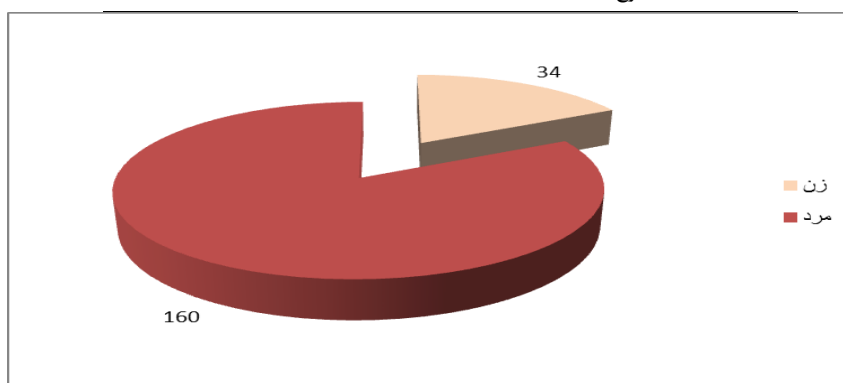


جنسیت پاسخ‌دهندگان

اطلاعات مربوط به جنسیت پاسخ‌دهندگان در جدول شماره 4-1 خلاصه شده است. اطلاعات این جدول و نمودار 4-1 نشان می‌دهد که از بین پاسخ‌دهندگان، 17/5 درصد زن و 82/5 درصد مرد هستند.

جدول ۱- جنسیت پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت پاسخ-دهندگان
۱۷/۵	۳۴	زن
۸۲/۵	۱۶۰	مرد
۰/۱۰۰	۱۹۴	مجموع



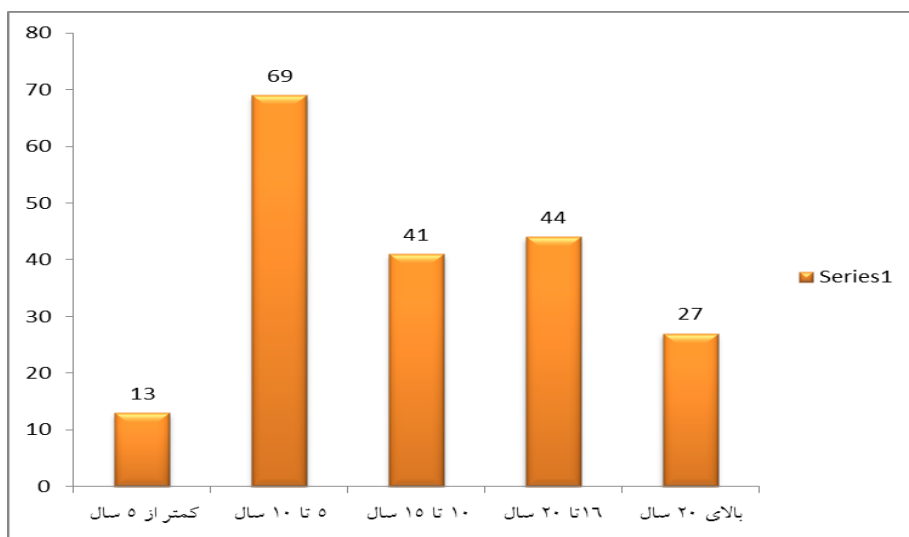
نمودار ۱ - جنسیت پاسخ‌دهندگان

وضعیت خدمت پاسخ‌دهندگان

اطلاعات مربوط به وضعیت خدمت پاسخ‌دهندگان در جدول شماره 4-2 خلاصه شده است. اطلاعات این جدول و نمودار 4-2 نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به افراد با 5 تا 10 سال سابقه خدمت هستند که 35/6 درصد و کمترین فراوانی مربوط به افراد با کمتر از 5 سال سابقه خدمت می‌باشند که 6/7 درصد از افراد نمونه را تشکیل می‌دهند.

جدول ۲ وضعیت خدمت پاسخ‌دهندگان

درصد فراوانی	فراوانی	وضعیت خدمت پاسخ‌دهندگان
۶/۷	۱۳	کمتر از ۵ سال
۳۵/۶	۶۹	۵ تا ۱۰ سال
۲۱/۱	۴۱	۱۱ تا ۱۵ سال
۲۲/۷	۴۴	۱۶ تا ۲۰ سال
۱۳/۹	۲۷	بالای ۲۰ سال
۰/۱۰۰	۱۹۴	مجموع



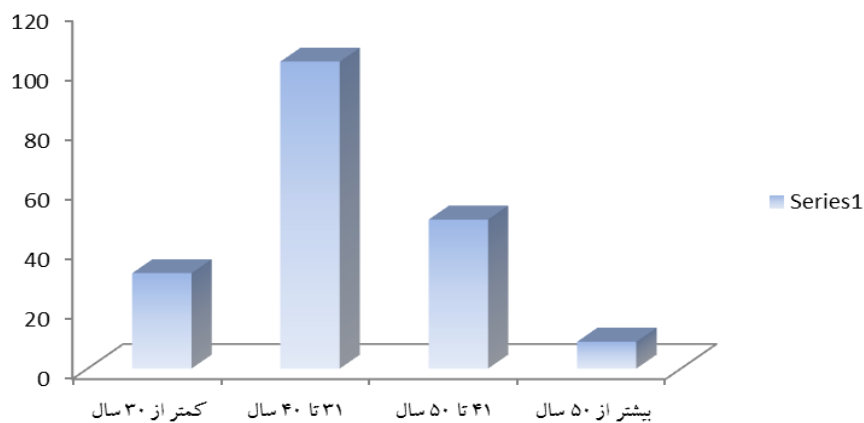
نمودار ۲- وضعیت خدمت پاسخ‌دهندگان

سن پاسخ‌دهندگان

در جدول 3-4 و نمودار 3-4، نتایج مربوط به سن پاسخ‌دهندگان نشان داده شده است. همانگونه که مشخص است، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با سن 31 تا 40 سال می‌باشد، که حدود 53/1 درصد افراد نمونه و کمترین فراوانی مربوط به افراد با سن بیشتر از 50 سال می‌باشد که 4/6 درصد افراد نمونه را تشکیل می‌دهند.

جدول ۳ فراوانی سن پاسخ‌دهندگان

سن پاسخ‌دهندگان	فراوانی	درصد فراوانی
۱ کمتر از ۳۰ سال	۳۲	۱۶/۵
۲ ۳۱ تا ۴۰ سال	۱۰۳	۵۳/۱
۳ ۴۱ تا ۵۰ سال	۵۰	۲۵/۸
۴ بیشتر از ۵۰ سال	۹	۴/۶
مجموع	۱۹۴	۰/۱۰۰





**پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال**



نمودار ۳ - سن پاسخ دهندگان

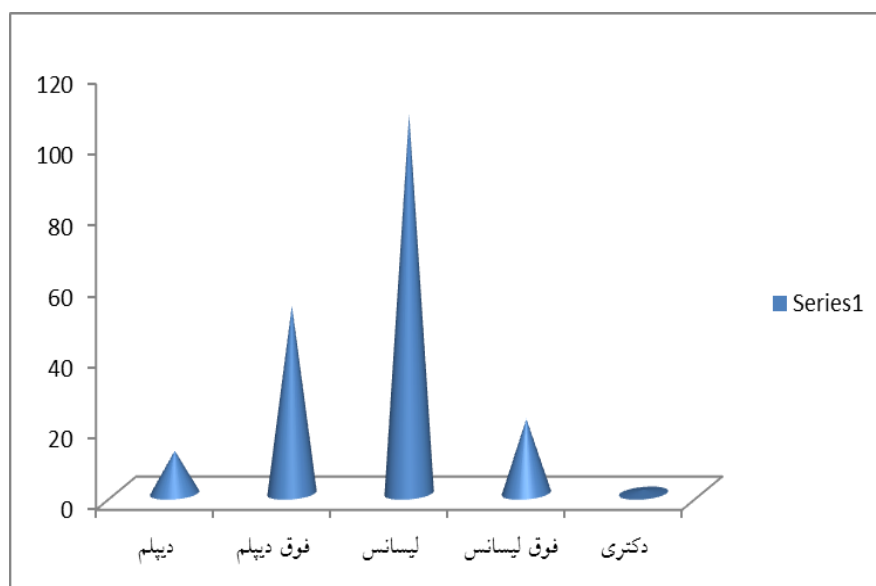


میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان

به لحاظ تحصیلات، همان‌گونه که در جدول 4-4 و نمودار 4-4 نشان داده شده است، از بین پاسخ‌دهندگان به این سؤالات، بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک لیسانس می‌باشد که حدود 55/2 درصد از افراد نمونه و کمترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک دکتری می‌باشد که 0/5 درصد از افراد نمونه را تشکیل می‌دهند.

جدول 4-4 تحصیلات پاسخ‌دهندگان

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
۱ دیپلم	۱۲	۶/۲
۲ فوق دیپلم	۵۳	۲۷/۳
۳ لیسانس	۱۰۷	۵۵/۲
۴ فوق لیسانس	۲۱	۱۰/۸
۵ دکتری	۱	۰/۵
مجموع	۱۹۴	۰/۱۰۰



نمودار 4-4- تحصیلات پاسخ‌دهندگان

4- یافته‌های تحقیق:

4-1 بررسی فرضیه اول تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین مدیریت استعداد و هوش عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد.

بررسی ضریب اثر مدیریت استعداد بر هوش عاطفی، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان 0/53 برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر 0/000 شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با 7/235 شده و به ترتیب از 0/05 کمتر و از 1/96 بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای



0/05 معنادار است؛ یعنی مدیریت استعداد بر هوش عاطفی تأثیر مثبت و معناداری دارد. جدول 4-12 نتایج مربوط به بررسی این فرضیه را نشان می‌دهد.

جدول 5- ضریب رگرسیونی و معناداری اثر مدیریت استعداد بر هوش عاطفی

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	مدیریت استعداد ← هوش عاطفی	۰/۵۳	۰/۰۰۰	۷/۲۳۵	معنادار

4-2 بررسی فرضیه تعدیل‌گری:

فرضیه اصلی دوم: تسهیم دانش رابطه میان مدیریت استعداد و هوش عاطفی را تعدیل می‌کند.

برای پاسخ به سؤال دوم، از دو روش می‌توان استفاده کرد: روش زیرگروه و روش رگرسیون تعدیل‌شده، که در این مطالعه با توجه به ماهیت متغیرهای تحقیق از روش رگرسیون تعدیل‌شده استفاده گردیده است. در این روش باید دو مرحله به شرح زیر انجام گیرد: الف) لازمه‌ی انجام تحلیل تعدیل‌گری این است که متغیرهای مستقل و تعدیل‌گر، مرکزی و استاندارد ۱ شوند تا به واسطه‌ی کاهش همبستگی متغیرهای مستقل و تعدیل‌گر با متغیر تعاملی (متغیر ضرب)، احتمال وقوع هم‌خطی چندگانه کاهش یابد. ب) در استفاده از رگرسیون سلسله مراتبی، در مرحله اول متغیر مستقل و تعدیل‌گر به عنوان مستقل وارد می‌شوند و در مرحله دوم متغیر تعاملی (ضرب مستقل در تعدیل‌گر) نیز به آنها اضافه می‌شود. ضریب بتای استاندارد متغیر تعاملی نشان‌دهنده شدت اثر متغیر تعدیل‌گر می‌باشد. در ادامه فرضیه‌های تعدیل‌گری مورد بررسی قرار گرفته است. همانگونه که گفته شد، ابتدا معناداری R2 بر اساس خروجی‌های روش رگرسیون سلسله مراتبی جهت اطمینان از وجود متغیر تعدیل‌گر انجام شد. ولیکن با توجه به عدم معناداری تغییرات f می‌توان نتیجه گرفت متغیر تعدیل‌گر وجود ندارد. عدم معناداری مقدار β برای متغیر تعاملی نیز مورد بررسی قرار گرفت. همانگونه که مشاهده می‌گردد، مقدار β استاندارد برای اثر متغیر تعاملی برابر با 0/075 شده است و این مقدار در سطح اطمینان 0/95 معنادار نمی‌باشد. بنابراین تسهیم دانش نقش تعدیل‌گری در تأثیر مدیریت استعداد بر هوش عاطفی ندارد. جدول 4-13 نتایج تحلیل عدم تعدیل‌گری برای متغیر تسهیم دانش را نشان می‌دهد.

جدول 6- نتایج تحلیل عدم تعدیل‌گری برای متغیر تسهیم دانش

ANOVA		Change Statistics				متغیر		مراحل	
sig	f	Sig. F Change	F Change	R Square Change	R ²	sig	β	متغیر مستقل وابسته	رگرسیون سلسله مراتبی
۰	۷۱	۰/۰۰۰	۱/۷۱۲	۰/۲۴۹	۲	۰/۶	۰	مدیریت استعداد	مرحله اول
۰/۰۰	۳۱/۲		۳۱		۰/۴۹	۰/۴	۱/۲۷۳	هوش عاطفی	تسهیم دانش
						۰/۲	۰		
۰	۳۶	۰/۳۸۶	۰/۷۵۶	۰/۰۰۳	۲	۰/۱	۱/۳۲۱	مدیریت استعداد	مرحله دوم
								هوش عاطفی	

¹ - mean centered and standardized



۰/۰۰ ۲۱/۷

۰/۵۲

۰/۰

۰

تسهیم دانش

۰/۳ ۱/۲۵۳

۰/۳ ۰

مدیریت

۳۸ ۱/۰۷۵

استعداد × تسهیم

۰/۶ ۰

دانش

5- بحث و نتیجه گیری:

در صنعت پرشتاب و سرشار از رقابت دنیای امروز، آنچه که برتری شرکت‌ها بر یکدیگر را تضمین می‌نماید، برخورداری از منابع انسانی با استعداد است. استراتژی مدیریت استعداد فرآیندی است که بر جذب، پرورش و نگهداری استعدادهای تمرکز داشته و از این رو در ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان، نقش بسزایی دارد. مدیریت استعداد را به دو دلیل کلی دارای اهمیت می‌دانند: اول اینکه اجرای مدیریت استعداد مؤثر باعث جذب و نگهداری موفقیت آمیز استعدادهای می‌شود و دوم اینکه کارکنان با استعداد برای پست‌های کلیدی در آینده انتخاب می‌شوند. بنابراین می‌توان با اتکاء بر استراتژی مدیریت استعداد و ترویج مؤلفه‌های هوش عاطفی کارکنان، در حفظ و نگهداری کارکنان با استعداد، راهکارهای مؤثری ارائه نمود.

این مسأله برای مدیران به اثبات رسیده است که شرایط پیرامونی سازمانهای امروزی به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها نیازمند راه‌های جدید و منابع مختلف می‌باشند و بدون تردید یکی از مهمترین منابع، جانشین پروری و توسعه استعدادها و در یک کلمه استراتژی مدیریت استعداد است که یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه شناخته شده است.

این پژوهش در پی آن است که با بررسی رابطه استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان با توجه بر نقش تعدیل‌گری تسهیم دانش، مدیران اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان رضوی را در اداره‌ی بهتر کارکنان یاری نماید.

نتایج تحقیق نشان داد که بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. که این نتیجه با یافته‌های پژوهش شامی و دیگران (1392) همسو می‌باشد که نشان دادند پرورش کارکنان بر هوش عاطفی شان تاثیر مثبت و معناداری دارد، همراستا با این نظر سوئیم (2009) نیز در پژوهش خود نشان داد که پرورش قابلیت‌های افراد و تیم‌های کاری موجب پرورش هوش عاطفی آنان و در پی آن موفقیت پایدار سازمان می‌گردد.

نتایج همچنین نشان داد که تسهیم دانش نقش تعدیلگری در رابطه میان این دو متغیر را ندارد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد که استراتژی مدیریت استعداد می‌تواند پراکندگی‌های متغیر هوش عاطفی را تبیین کند. بنابراین با بهبود استراتژی مدیریت استعداد می‌توان هوش عاطفی کارکنان را پرورش داد.

این نتیجه با یافته‌های پژوهش شامی و دیگران (1392) در بررسی رابطه این متغیرها همسویی دارد. همچنین طالقانی و دیگران (1392) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که همبستگی مثبت و معناداری میان مدیریت استعداد و عملکرد کارکنان وجود دارد که ارتقای استراتژی مدیریت استعداد، موجب ارتقاء عملکرد کارکنان خواهد شد.

از میان پژوهش‌های مشابه، حدت (1388) به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی اثر مثبت و معنی‌داری بر نوع نگرش کارکنان نسبت به تسهیم دانش را دارد. و در پژوهشی دیگر فتاح و همکاران (1392) نشان دادند مدیریت دانش تأثیر مثبت و معناداری بر هوش هیجانی دارد.



6- ارائه پیشنهادات:

همانطور که تأیید فرضیه اصلی نشان میدهد که بین استراتژی مدیریت استعداد و هوش عاطفی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد، یعنی با توجه به آن می توان هوش عاطفی کارکنان را پرورش داد پیشنهاد می‌گردد:

با پیاده سازی صحیح فرآیند جامعه پذیری، از میزان تنش و ناهنجاری های کارکنان کاسته و با ایجاد یک جو صمیمی و معتمدانه زمینه استفاده از راهنمایی افراد خبره درون سازمان به منظور مدیریت صحیح استعدادها و برنامه های جانشین پروری در سازمان فراهم آید.

همچنین توجه بیشتر به استراتژی مدیریت استعداد و عملیاتی نمودن آن از طریق:

استقرار نظام صحیح جذب، توسعه و نگهداری کارکنان با استعداد.

توسعه برنامه های آموزشی نوین، استفاده از آزمونهای شخصیتی، پیاده سازی ارزیابی عملکرد فردی و بررسی سابقه و تحصیلات افراد برای شناسایی استعدادها و همچنین دادن اختیارات کافی و لازم به آنان

منابع

منابع فارسی

ابطحی، سید حسین و صلواتی، عادل (1385) مدیریت دانش در سازمان ها، تهران، پیوند نو.

افرازه، عباس (1384)، مدیریت دانش (مفاهیم، مدل های اندازه گیری و پیاده سازی)، چاپ اول، انتشارات دانشگاه صنعتی امیر کبیر.

چناری، علیرضا، صائمیان، صدیقه (1387). مدیریت دانش و استعدادها. نشریه علمی مدیریت، شماره 141، صفحه 20-18

حدت، علیرضا (1388). نقش تأثیر هوش هیجانی کارکنان شرکت نیروکالر بر نگرش آنان نسبت به تسهیم دانش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، صفحه 110-121

خاکی، غلامرضا (1391) روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی، تهران، نشر فوژان، چاپ دوم 15. دانایی فرد، حسن، خائف الهی، احمد و حسینی، سید مجتبی (1390) تأملی بر ارتقاء تسهیم دانش در پرتو رفتار شهروندی سازمانی (مورد مطالعه: وزارتخانه مسکن و شهرسازی و وزارتخانه راه و ترابری)، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، سال چهارم، صفحه 84-63

منابع انگلیسی:

1. Armstrong, M.(2006). A handbook of Human Resource Management Practice, Kogan Page Ltd. 10th edition.pp:13-26