





تحصیلات تکمیلی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت تحول

عنوان:

بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی

مطالعه موردی: شرکت داروسازی نصر

استاد راهنما:

دکتر حبیب اله دعایی

استاد مشاور:

دکتر نورمحمد یعقوبی

تحقیق و نگارش:

مهدی اسماعیلی

(این پایان نامه از حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بهره مند شده است)

خرداد ۱۳۹۲

بسمه تعالی

این پایان نامه با عنوان تاثیر مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی قسمتی از برنامه آموزشی دوره کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی – گرایش مدیریت تحول توسط دانشجو. مهدی اسماعیلی با راهنمایی استاد پایان نامه دکتر حبیب الله دعایی تهیه شده است. استفاده از مطالب آن به منظور اهداف آموزشی با ذکر مرجع و اطلاع کتبی به حوزه تحصیلات تکمیلی دانشگاه سیستان و بلوچستان مجاز می باشد.

(مهدی اسماعیلی)

این پایان نامه واحد درسی شناخته می شود و در تاریخ توسط هیئت داوران بررسی و درجه به آن تعلق گرفت.

نام و نام خانوادگی	امضا	تاریخ
استاد راهنما:	دکتر حبیب اله دعایی	
استاد مشاور:	دکتر نور محمد یعقوبی	
داور ۱:	دکتر باقر کرد	
داور ۲:	دکتر محمد نبی شهیکی تاش	



تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب مهدی اسماعیلی تعهد می کنم که مطالب مندرج در این پایان نامه حاصل کار پژوهشی اینجانب است و به دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این نوشته از آن استفاده شده است مطابق مقررات ارجاع گردیده است. این پایان نامه پیش از این برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارائه نشده است.

(کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه سیستان و بلوچستان می باشد)

نام و نام خانوادگی:

امضاء:

تقدیم به پدرم

دوستت دارم، با تمام تفاوتت

با تمام آنچه از خود داری و آنچه از غیر

دستانت بوی زحمت چشمانت رنگ خستگی، اما صدایت زنگ زندگی

با قامت سرافراز می دهی هر دم امیدم

پدر لبانت را که نشانه هزاران قصه است دوست دارم.

دستهایت را و چشمانت را ... همه و همه چیزت را دوست دارم.

تقدیم به مادرم

مادر! من هرگز بهیست را زیر پایت ندیدم،

زیر پای تو آرزوهایم بود که از آغ گذشتن به خاطر من...

... مادرم

قدمهایت را بر روی چشمانم بگذار تا چشمانم بهیست را نظاره کنند...

و تقدیم به برادران و خواهرانم و همچنین پسر عموی عزیزم که همیشه وجود گرمشان سبب

قوت قلبم بوده و هست.

سپاسگزاری

تشکر و سپاس فراوان از استاد راهنمایم جناب دکتر دعایی که با صبر و حوصله فراوان و دقت نظر وصف ناپذیر در تمامی مراحل کار، راهنما و مشوق من در این پایان نامه بودند و زحمت زیادی را متحمل شدند.

از جناب دکتر نورمحمد یعقوبی که مشاور این پایان نامه را به عهده داشتند و همواره از پیشنهاد های راهگشایشان بهره گرفتم، صمیمانه تشکر می کنم.

از داوران محترم جلسه دفاعیه جناب دکتر کرد و جناب دکتر شهیکی نهایت تشکر و سپاسگزاری را دارم.

در انتها از تمامی دوستان عزیزم عیسی خوافی، هادی قلی زاده، محمد حاصل دوست، وحید خواجوی نیا، آرش صادقیان، ابولفضل خسروپور و رضا مهر آبادی و آقای نارویی که گرمای حضورشان را در تمامی لحظات حس کردم، سپاسگذارم.

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی در شرکت دارو سازی نصر انجام گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه ی آماری تحقیق شامل تمام کارکنان شرکت دارو سازی نصر به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. که از نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده استفاده شده است و تعداد نمونه با استفاده از فرمول تعداد ۶۵ نفر می باشد. در این پژوهش از پرسشنامه ی محقق ساخته مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی استفاده شده است. روایی آن به وسیله اساتید دانشکده و کارشناسان شرکت تایید شده است و پایای آن توسط ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۷ و ۰/۸۰ می باشد. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها از فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، استفاده شده است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین مؤلفه های غرور و افتخار کارکنان سازمان، پشتیبانی مدیر و مدیریت عملکرد با پاداش درونی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین بین مؤلفه پاداش درونی و ماندگاری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین مؤلفه مسئولیت اجتماعی و غرور و افتخار کارکنان سازمان رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان می دهد که غرور و افتخار کارکنان، پشتیبانی مدیریت و مدیریت عملکرد پیش بینی خوبی از پاداش درونی دارند و همچنین پاداش درونی پیش بینی خوبی از ماندگار منابع انسانی می کند. و همچنین با توجه به نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام عوامل بهداشتی نقش تعدیل گرایانه ای بین پاداش درونی و ماندگاری منابع انسانی دارد

کلمات کلیدی: مدیریت استعداد، ماندگاری منابع انسانی، پاداش درونی، قصد ترک خدمت، رضایت از سازمان

۱	فصل اول کلیات تحقیق
۲	۱-۱: مقدمه
۳	۲-۱: بیان مسئله
۴	۳-۱: اهمیت و ضرورت تحقیق
۵	۴-۱: اهداف تحقیق
۵	۱-۴-۱: هدف اصلی
۵	۲-۴-۱: اهداف فرعی
۶	۵-۱: سوالات تحقیق
۶	۱-۵-۱: سوال اصلی
۶	۱-۵-۲: سوالات فرعی
۶	۶-۱: تعاریف عملیاتی واژگان کلیدی
۷	۱-۶: ساختار پایان نامه
۹	فصل دوم ادبیات تحقیق
۱۰	۱-۲: بخش اول: مبانی نظری مدیریت استعداد
۱۱	۱-۱-۲: مدیریت استعداد
۱۲	۲-۱-۲: متغیر های مدیریت استعداد
۱۳	۱-۲-۱-۲: مسولیت اجتماعی شرکت
۱۴	۲-۲-۱-۲: مدیریت عملکرد
۱۵	۱-۲-۲-۱-۲: اجزای مدیریت عملکرد
۱۵	۳-۲-۱-۲: پشتیبانی مدیر
۱۶	۱-۳-۲-۱-۲: مربیگری؛ مدیریت استعداد ها
۱۷	۴-۲-۱-۲: غرور در سازمان
۱۷	۵-۲-۱-۲: پاداش های درونی

۲۰ عوامل بهداشتی_ پاداش بیرونی..... ۶-۲-۱-۲
۲۱ بخش دوم: مبانی نظری ماندگاری منابع انسانی ۲-۲
۲۱ ۱-۲-۲: ماندگاری منابع انسانی.....
۲۲ ۲-۲-۲: ترک خدمت و دلایل آن.....
۲۴ ۳-۲-۲: متغیر های ماندگاری منابع انسانی.....
۲۴ ۱-۳-۲-۲: قصد ترک (تمایل به ترک خدمت).....
۲۵ ۲-۳-۲-۲: رضایت از سازمان.....
۲۶ ۳-۳-۲-۲: موفقیت شغلی.....
۲۷ ۳-۲: بخش سوم : پیشینه تحقیق.....
۲۷ ۱-۳-۲: تحقیقات در رابطه با مدیریت استعداد.....
۲۷ ۱-۱-۳-۲: تحقیقات درباره مدیریت استعداد در داخل کشور.....
۲۹ ۲-۱-۳-۲: تحقیقات مدیریت استعداد در خارج کشور.....
۳۱ ۲-۳-۲: تحقیقات درباره ماندگاری منابع انسانی.....
۳۱ ۱-۲-۳-۲: تحقیقات درباره ماندگاری منابع انسانی در داخل کشور.....
۳۲ ۲-۲-۳-۲: تحقیقات درباره ماندگاری منابع انسانی در خارج کشور.....
۳۳ ۴-۲: مدل مفهومی تحقیق.....
۳۵ ۵-۲: قلمرو مکانی تحقیق.....
۳۷ فصل سوم روش تحقیق.....
۳۸ ۱-۳: مقدمه.....
۳۸ ۲-۳: روش تحقیق.....
۳۸ ۱-۲-۳: تحقیق از نظر هدف.....
۳۸ ۲-۲-۳: تحقیق از نظر روش تحقیق.....
۳۸ ۳-۳: جامعه آماری.....
۳۹ ۴-۳: روش نمونه گیری.....
۳۹ ۵-۳: حجم نمونه.....

۴۲	۶-۳: فرضیات تحقیق.....
۴۲	۱-۶-۳: فرضیه اصلی تحقیق.....
۴۲	۲-۶-۳: فرضیات فرعی تحقیق.....
۴۲	۷-۳: ابزار گردآوری اطلاعات.....
۴۴	۸-۳: روایی و پایایی ابزار تحقیق.....
۴۴	۱-۹-۳: روایی پرسشنامه.....
۴۴	۲-۹-۳: پایایی پرسشنامه.....
۴۵	۱۰-۳: روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۴۶	۱۱-۳: مراحل انجام تحقیق.....
۴۷	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها.....
۴۸	۱-۴: مقدمه.....
۴۸	۲-۴: آمار توصیفی (متغیرهای جمعیت شناسی).....
۴۸	۱-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب جنسیت.....
۴۹	۲-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب سن.....
۵۰	۳-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب رده سازمانی.....
۵۱	۴-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب سطح تحصیلات.....
۵۳	۵-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب سابقه خدمت.....
۵۴	۶-۲-۴: توصیف داده ها بر حسب طول خدمت در پست فعلی.....
۵۵	۲-۴: آزمون فرضیات تحقیق.....
۵۵	۱-۲-۴: آزمون فرضیه اصلی تحقیق.....
۵۶	۲-۲-۴: آزمون فرضیات فرعی تحقیق.....
۶۴	فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادات.....
۶۵	۱-۵: مقدمه.....
۶۵	۲-۵: تحلیل یافته های تحقیق.....
۶۵	۱-۲-۵: تحلیل هدف اصلی تحقیق.....

۶۶تحقیق	۲-۲-۵: تحلیل اهداف فرعی
۶۸نتیجه گیری کلی	۳-۵:
۶۹ارائه پیشنهادات	۴-۵:
۶۹تحقیق	۱-۴-۵: ارائه پیشنهادات حاصل از یافته های
۷۱ارائه پیشنهادات به محققان آینده	۲-۴-۵:
۷۲پژوهش	۵-۵: محدودیت های
۷۳منابع و مأخذ	منابع و مأخذ
۷۳منابع و مأخذ فارسی	منابع و مأخذ فارسی
۷۶منابع و مأخذ انگلیسی	منابع و مأخذ انگلیسی
۸۰پیوست ها	پیوست ها

فهرست جداول

- جدول (۱-۲) تعداد مقالات نوشته شده درباره مدیریت استعداد به تفکیک سال ها..... ۱۱
- جدول (۲-۲) تقسیم بندی اجزاء پاداش درونی بر اساس فرصت و هدف..... ۲۰
- جدول (۱-۳) عنوان طبقه و تعداد شاغلین در هر طبقه و حجم نمونه مرتبط با آن ۴۱
- جدول (۲-۳) مقیاس لیکرت استفاده شده در پرسشنامه مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی ۴۳
- جدول (۳-۳) شاخص ها و ترتیب سوالات پرسشنامه مدیریت استعداد ۴۴
- جدول (۴-۳) شاخص ها و ترتیب سوالات پرسشنامه ماندگاری منابع انسانی ۴۲
- جدول (۱-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب جنسیت ۴۸
- جدول (۲-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن ۴۹
- جدول (۳-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب رده سازمانی ۵۰
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تحصیلات ۵۱
- جدول (۵-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت ۵۳
- جدول (۶-۴) توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب طول خدمت در پست فعلی ۵۴
- جدول (۷-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی..... ۵۶
- جدول (۸-۴) نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین مسولیت اجتماعی و غرور و افتخار کارکنان ۵۷
- جدول (۹-۴) ضریب همبستگی پیرسون بین غرور و افتخار کارکنان و پاداش درونی و ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای غرور و افتخار کارکنان ۵۸
- جدول (۱۰-۴) ضریب همبستگی پیرسون بین پشتیبانی مدیر و پاداش درونی و ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای پشتیبانی مدیر ۵۹
- جدول (۱۱-۴) ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت عملکرد و پاداش درونی و ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده برای مدیریت عملکرد ۶۰
- جدول (۱۲-۴) ضریب همبستگی پیرسون بین پاداش درونی و ماندگاری منابع انسانی ۶۱
- جدول (۱۳-۴) ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده پاداش درونی + عوامل بهداشتی ۶۲

فهرست شکل ها

- شکل (۲-۲) مدل مفهومی تحقیق ۳۴
- نمودار (۱-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب جنسیت ۴۹
- نمودار (۲-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سن ۵۰
- نمودار (۳-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب رده سازمانی ۵۱
- نمودار (۴-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب تحصیلات ۵۲
- نمودار (۵-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب سابقه خدمت ۵۳
- نمودار (۶-۴) نمودار ستونی توزیع فراوانی اعضای نمونه آماری بر حسب طول خدمت در پست فعلی ۵۵

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱: مقدمه

تاریخ اندیشه بشری همواره از مفهوم دانایی سخن به میان آورده است. بنیان فرهنگ و تمدن بشری بر اساس توسعه دانایی است و هر دولت و ملتی که از دانش، دانایی و استعداد بیشتری بر خوردار باشد بدون تردید در رویارویی با مسائل جهان پیچیده امروز مستحکم تر خواهد بود.

کارت رایت (۲۰۰۸) ابراز می دارد که دانشمندان و اندیشمندان اقتصاد از اقتصاد مبتنی بر دانایی سخن می گویند و سازمان های هزاره سوم امروزه از مفهومی به نام " سرمایه انسانی " یاد می کنند. توسعه منابع انسانی به عنوان راز ماندگاری بنگاه ها تلقی شده است و مهم ترین چالش در عرصه کسب و کار دیگر تنها موضوع فناوری نیست بلکه بهره مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد راز اصلی رویارویی با چالش های کسب و کار می باشد. (گودرزی و حسینی، ۱۳۸۷: ۷). شرکتهای سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می یابند، از این رو کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، ارائه آموزش لازم به آنها و حفظ و نگهداری کارکنان با ارزش برای بلندمدت را داشته باشند (میچل و همکاران، ۲۰۰۱). در سالهای اخیر موضوع مدیریت استعداد^۱ بعنوان یک فعالیت کلیدی مدیریت، بیش از گذشته مطرح بوده است. مدیریت استعداد تمام فعالیتهای سازمانی برای هدف جذب، انتخاب، بالندگی و حفظ بهترین کارکنان و قرار دادن آنها در بیشترین نقشهای استراتژیک را شامل می شود (کولینگز و کالیگیوری، ۲۰۱۰: ۱۰۸-۱۰۵). کسب و کار امروز با رشد فزاینده رقابت جهانی، تغییر بازارها، و وقایع غیر قابل پیش بینی روبروست. شاید امروز جذب، توسعه و حفظ کارکنان ماهر بسیار مشکل تر از قبل باشد .

یکی از اصلی ترین وظایفی که همواره بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان ها سنگینی می کند، حفظ و نگهداری بهینه نیروی انسانی است. شاخص نرخ ترک خدمت نیز بعنوان یکی از شناخته شده ترین شاخص ها برای ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی مؤسسات و سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد؛ و چنانچه در حد متعارف قرار داشته باشد، عملکرد مدیریت و بویژه مدیریت منابع انسانی مطلوب قلمداد می شود (قاضی زاده، ۱۳۸۰: ۱).

۱- Talent Management

۲-۱: بیان مسئله

کسب و کار امروز با تغییرات پیچیده، رشد روز افزون و وقایع غیر قابل پیش بینی روبروست. ۴۰ درصد مدیران از مشکلات پر نمودن پستها بدلیل فقدان نیروی مستعد در بازار شکایت دارند. مدیریت استعداد هر روز مهمتر و چشمگیرتر خواهد شد چرا که سازمانها با از دست دادن یا بازنشسته شدن مدیران و متخصصانشان و کمبود شدید استعدادها با مشکل بسیار مواجه خواهند شد (هند فیلد و اکسلرود، ۱۹۹۷). تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از یک سو، و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل با ارزش از سوی دیگر، باعث شده است تا نبرد و مبارزه ای شکل گیرد که بی مناسب نیست آن را نبرد استعداد نامید. در این نبرد 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 استعداد هایی را که برای تداوم حیات اقتصادی شان ضروری است؛ جذب کنند، آموزش دهند و نگه دارند (همایونفر، ۱۳۸۸: ۱۸). پس می توان نتیجه گرفت یکی از اصلی ترین وظایف بر دوش مدیریت منابع انسانی سازمان ها سنگینی می کند، حفظ و نگهداری بهینه منابع انسانی است. میل به ماندگاری یا درجه احتمال ماندگاری با انگیزه کارکنان در عضویت یک سازمان و تمایل برای تلاش بیشتر و تداوم همکاری ارتباط دارد. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه ی قوی به کار مشغول باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره وری بالاتری خواهد داشت (بریسکو و اسچولر، ۲۰۰۴). از آنجایی که نقش استعداد و توان ذهنی و فکری فرد برای سازمان ها مهم می باشند مدیران بیشتر تمایل به جذب و نگهداری افراد مستعد در سازمان خود دارند. از طرفی دیگر چگونگی جذب و مدیریت این افراد در سازمان ها بر قصد این افراد برای ماندن یا ترک سازمان تاثیر گذار می باشد. استعداد یک منبع نادر و دست نخورده است و مدیرانی که نمی دانند چگونه آن ها را شناسایی و مدیریت کنند، بزرگترین مشکل سازمان های امروزی می باشند. این افراد استعداد های دست نخورده ای دارند و اگر سازمان نتواند از این استعداد ها بهره بگیرد، شخص یا سازمان دیگری این کار را خواهد کرد (مختاری، ۱۳۹۰: ۱۲۰). مدیریت نیروی استعداد ها سازمان ها از اهمیت زیادی برخوردار می باشد و در قصد آن ها برای ماندن یا ترک سازمان تاثیر بسیار دارد. لذا مساله اصلی این تحقیق شناسایی تاثیرات مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی در سازمان ها می باشد.

۳-۱: اهمیت و ضرورت تحقیق

سرمایه گذاری در حوزه های شناخت استعداد ها، انتخاب و به کارگیری منابع انسانی شایسته در سطوح مختلف سازمانی، پایش عملکرد و افزایش مهارت و هدایت صحیح منابع انسانی امری ضروری است. در آینده نزدیک حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد از مدیران بر اثر بازنشستگی پیش از موعد از بازار کار خارج می شوند و پرورش مدیران برای جایگزینی آنها با اعمال و روشهای سنتی، تامین کننده نیاز سازمان های بزرگ نخواهد بود. در نتیجه رقابت شدید برای جذب مدیران قابل و شایسته بین سازمانها رواج خواهد یافت و به همین جهت جابجائی مدیران توانمند و شایسته به گونه ای فزاینده و خارج از کنترل خواهد بود (افاضلی؛ ۱۳۸۷). سازمان هایی که به دنبال دستیابی به مزیت رقابتی می باشند و با یافتن و ایجاد خزانه ای از افراد مستعد و توانا سعی در پشتوانه سازی برای تصدی شغل های مدیریتی و رهبری دارند، که این امر مستلزم وجود نظام مدیریت استعداد می باشد. دلایلی که باعث تاکید ویژه بر روی مدیریت استعداد در سالهای اخیر شده عبارتند از: ۱. ارتباط مستقیم بین استعدادها و عملکرد برتر سازمان ۲. ارزش آفرینی استعدادها ۳. کسب و کار در محیط پیچیده تر و پویا تر ۴. افزایش انتظارات هیئت مدیره ۵. تغییر در انتظارات کارکنان و ۶. تغییر در ساختار نیروی کار (تاج الدین و معالی؛ ۱۳۸۷: ۲). شرکتهای سراسرجهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می کنند. از این رو کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، ارائه آموزش لازم به آنها و حفظ و نگهداری کارکنان با ارزش برای بلندمدت را داشته باشند. سیستم های مدیریت استعداد موثر سبب افزایش عملکرد در نگهداشت کارکنان، سود ناخالص، بازگشت سرمایه و کارایی عملیاتی می شود. مدیران منابع انسانی، اغلب از موافقت با تاکیدات مدیران عالی نسبت به بحث استعدادها آزار می بینند، با وجود اینکه تاکیدات شدید مدیران عالی در حفظ و نگهداری افراد عالی یک اولویت بسیار مهم است با این حال حمایت مناسبی از سوی آنها صورت نمی گیرد. ناتوانی در مدیریت صحیح نگهداری کارکنان نخبه بعنوان اصلی ترین سرمایه سازمانی ضمن تحمیل هزینه های سنگین مستقیم و غیر مستقیم باعث انتقال قابلیت ها به شرکت های رقیب و نهایتاً از دست رفتن مزیت رقابتی سازمان میگردد. اطلاعات و دانش کارکنان فرهیخته جای مزیت های نسبی مبتنی بر مواد خام و صناعی مانند فولاد و نفت را گرفته است، در واقع قابلیت و شایستگی اصلی شرکتها را تشکیل می دهد. این قابلیت ها با جذب نخبگان جدید، بالندگی نخبگان موجود، استفاده از ائتلاف های مشترک، اخراج کارکنان ضعیف و حفظ و نگهداری بهترین ها شکل می یابد (پاشازاده، ۱۳۸۳: ۸۷-۸۹). با افزایش رقابت و گسترش روشهای بالندگی

منابع انسانی، سازمانها تلاش می کنند تا کارکنان مستعد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آنها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند؛ اما، سازمانها همواره از این مساله بیم دارند که سرمایه های انسانی خود را از دست بدهند و زیان ببینند؛ زیرا، هر سازمان برای آموزش، تربیت و آماده سازی کارکنان خود تا مرحله بهره دهی و کارآیی مطلوب، هزینه های بسیاری را صرف می کند و با از دست دادن نیروهای ارزشمند، متحمل از دست دادن مهارتها و تجربیاتی می شود که طی سالها تلاش به دست آمده است. مسئله ترک خدمت کارکنان، نیروی متخصص و برخی از مدیران یکی از معضلات سازمانی است که ضربه ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمانها که در پی حفظ، نگهداری، بهبود و بهره وری منابع انسانی خود می باشند، به صورت یک مشکل مطرح بوده و توجه خاصی را می طلبد.

با توجه به مطالب ذکر شده درباره اهمیت حفظ و نگهداری کارکنان مستعد در سازمان، و همچنین خلاء پژوهشی درباره تاثیر برنامه های جانشین پروری و مدیریت استعداد بر ماندگاری منابع انسانی، لزوم تحقیق درباره این موضوع آشکار می باشد و سعی می شود در این پژوهش با بررسی تاثیر مدیریت استعداد گام بلندی در جهت حفظ و نگهداری کارکنان مستعد در سازمان ها بر داشته شود.

۴-۱: اهداف تحقیق

هدف از انجام تحقیق را می توان به دو دسته اصلی و فرعی تقسیم کرد که عبارتند از:

۴-۱-۱: هدف اصلی

- تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی

۴-۱-۲: اهداف فرعی

- تعیین میزان تاثیر مسولیت اجتماعی بر احساس غرور و افتخار کارکنان
- تعیین میزان تاثیر غرور و افتخار کارکنان در ایجاد پاداش درونی کارکنان
- تعیین میزان تاثیر پشتیبانی مدیران از کارکنان در ایجاد پاداش درونی
- تعیین تاثیر شیوه مدیریت عملکرد (تعیین هدف، استانداردها، ارزیابی عملکرد، بازخورد) بر ایجاد پاداش درونی در کارکنان

- تعیین رابطه بین پاداش درونی با ماندگاری منابع انسانی
- تعیین نقش عوامل بهداشتی به عنوان نقش تعدیل کننده بین پاداش درونی و ماندگاری منابع انسانی کارکنان

۵-۱: سوالات تحقیق

۱-۵-۱: سوال اصلی

- آیا بین مدیریت استعداد و ماندگاری منابع انسانی رابطه وجود دارد؟

۱-۵-۲: سوالات فرعی

- تا چه میزان مسولیت اجتماعی سازمان غرور و افتخار کارکنان سازمان را به همراه دارد؟
- آیا غرور و افتخار بیشتر کارکنان در سازمان، سبب ایجاد پاداش های درونی در کارکنان می شود؟
- آیا پشتیبانی بیشتر مدیران از کارکنان سازمان، سبب پاداش های درونی در کارکنان می شود؟
- آیا ارزیابی مثبت کارکنان از شیوه مدیریت عملکرد سبب ایجاد پاداش درونی در کارکنان می شود؟
- آیا بین پاداش درونی از متغیر های مدیریت استعداد، با ماندگاری منابع انسانی رابطه وجود دارد؟
- آیا عوامل بهداشتی (جبران خدمت، سود شرکت، مکان شرکت) از متغیر های مدیریت استعداد، نقش تعدیل کننده بین پاداش درونی و ماندگاری منابع انسانی در سازمان دارد؟

۶-۱: تعاریف عملیاتی واژگان کلیدی

- مدیریت استعداد: مدیریت استعداد به کلیه فعالیت هایی که سازمان و بخش منابع انسانی در راستای مسولیت اجتماعی سازمان، غرور کارکنان، پشتیبانی مدیران، مدیریت عملکرد، پاداش های درونی و پاداش های بیرونی (عوامل بهداشتی) انجام می دهند که در این پژوهش توسط میانگین نمراتی که از ۳۱ سوال مربوط به پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.
- مسولیت اجتماعی سازمان: مسولیت اجتماعی سازمان در این پژوهش به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۱-۲-۳-۴) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.
- غرور و افتخار کارکنان: غرور و افتخار کارکنان در این پژوهش به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۵-۶-۷-۸) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.

- پشتیبانی مدیر: پشتیبانی مدیر در این پژوهش به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۹-۱۰-۱۱-۱۲) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کند، اطلاق می شود.
- مدیریت عملکرد: مدیریت عملکرد در این تحقیق به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.
- پاداش درونی: پاداش درونی در این پژوهش شامل میانگین نمراتی است که هر فرد از شاخص های: کار معنی دار، شایستگی، انتخاب و پیشرفت از کار که از سوالات (۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.
- عوامل بهداشتی: عوامل بهداشتی در این تحقیق به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱) پرسشنامه مدیریت استعداد کسب می کنند، اطلاق می شود.
- ماندگاری منابع انسانی: ماندگاری منابع انسانی شامل میانگین نمراتی که هر فرد از شاخص های: رضایت از سازمان، قصد ترک و موفقیت شغلی از ۲۲ سوال مربوط به پرسشنامه ماندگاری منابع انسانی کسب می کنند، اطلاق می شود.
- رضایت از سازمان: رضایت از سازمان شامل میانگین نمراتی که هر فرد از شاخص های: رضایت از شغل و رضایت از سازمان به عنوان کارفرما که از سوالات (۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰) پرسشنامه ماندگاری منابع انسانی کسب می کنند، اطلاق می شود.
- موفقیت شغلی: موفقیت شغلی به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵) کسب می کنند، اطلاق می شود.
- قصد ترک: قصد ترک در این تحقیق به میانگین نمراتی که هر فرد از سوالات (۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲) پرسشنامه ماندگاری منابع انسانی کسب می کنند، اطلاق می شود.

۶-۱: ساختار پایان نامه

این پایان نامه از پنج فصل تشکیل شده است. در فصل اول، کلیات پژوهش شامل شرح موضوع پژوهش، اهمیت و ضرورت پژوهش، اهداف تحقیق و تعریف عملیاتی واژگان کلیدی به صورت مختصر مورد بررسی قرار گرفته است. فصل دوم، بررسی ادبیات موضوع می باشد که در این فصل به بررسی مفاهیم نظری مدیریت استعداد و