

بررسی رابطه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری های غرب استان مازندران)

سیده آمنه عبادی^{۱*}، محمد رضا پور علی^۲

۱- دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد واحد چالوس s.a.ebadi94@gmail.com

۲- عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد واحد چالوس pourali@iauc.ac.ir

چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه مدیریت استعداد و سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان شهرداری های غرب استان مازندران) می باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها، سه پرسشنامه معتبر شامل پرسشنامه مدیریت استعداد اوهلی (۲۰۰۷) با پایایی ۰/۸۴ و پرسشنامه سرمایه اجتماعی (پانام، ۱۹۹۵) با پایایی ۰/۸۸ و پرسشنامه یادگیری سازمانی (نیفه، ۲۰۰۱) با پایایی ۰/۸۱ بود. روش تجزیه و تحلیل داده ها، با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (شامل: آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون ضریب همبستگی پیرسون) به کمک نرم افزار SPSS22 بود. یافته های تحقیق حاکی از این بود که بین مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی و بین سرمایه اجتماعی با یادگیری سازمانی کارکنان شهرداری های غرب استان مازندران رابطه معنی داری وجود داشت. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که از بین مولفه های مدیریت استعداد (جذب و استخدام، شناسایی کارکنان، بکارگیری استعدادها، توسعه استعداد، نگهداری استعداد) و مولفه های سرمایه اجتماعی (شبکه های اجتماعی، همکاری، تعهد، ارزش ها، روابط، فهم متقابل، اعتماد) با یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

واژه های کلیدی: مدیریت استعداد، سرمایه اجتماعی، یادگیری سازمانی، شهرداری های غرب استان مازندران

۱- مقدمه

مدیریت استعداد اصطلاحی است که اولین بار مکنزی و شرکا در دهه ۱۹۹۰ در مقاله ای با عنوان جنگ بر سر استعدادها مطرح کردند پس از آن بسیاری، مدیریت استعداد را عامل مهم و تاثیرگذار در موفقیت سازمانی دانسته اند که می تواند با شناسایی، توسعه و جذب کارکنان مستعد، برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید. در تحقیقی که در موسسه مدیریت آمریکا انجام شده نزدیک به سه چهارم پاسخ دهندگان، در فهرست مسائل مربوط به منابع انسانی، بالاترین اهمیت و اولویت را به مدیریت استعداد داده اند. به عقیده مورتون، مدیریت استعداد اغلب شایستگی کلیدی ویژه ای را برای متخصصان منابع انسانی اعم از مدیران عالی و افرادی با قابلیت های بالا که به عنوان منابع انسانی راهبردی با نقش کلیدی به ویژه در شرکت های جهانی شناسایی شده اند، در نظر می گیرد. همان طور که ارزش اقتصاد دانشی به طور مرتب در حال رشد است، ارزش استعداد نیز برجسته تر خواهد شد. [۱] مدیریت استعداد با رویکردی انحصارطلبانه یا خاص، دیدگاهی متمایز و مجزا از نیروی کار ارائه می دهد. در این دیدگاه، استعدادها مشخص از دیگران متمایز می شوند امروزه پدیده مدیریت استعداد موضوعی نیست که به دقت موشکافی شده باشد. تحقیقات تجربی محدودی درباره ماهیت و کاربرد استعداد و راهبردهای مدیریت استعداد در فعالیت های سازمانی و مسائل برخاسته از آن وجود دارد. یکی از مشکلاتی که در مورد مدیریت استعداد وجود دارد، نبود تعریفی