

بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران

سید محمد جواد سبحانی*، محمد چپذیری، حسن صدیقی، امیر علم بیگی^۱

(دریافت: ۹۶/۰۳/۱۲؛ پذیرش: ۹۶/۰۶/۲۲)

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر مؤلفه‌های چهارگانه مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۳۹۵ عضو هیأت علمی در رشته‌های کشاورزی کل کشور بوده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ای بود که روایی محتوای آن توسط گروهی از اساتید مدیریت و همچنین ترویج و آموزش کشاورزی در دانشگاه‌های تهران و تربیت مدرس تأیید گردید. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از شاخص‌های آلفای کرونباخ، تنای ترتیبی و پایایی ترکیبی در حد مطلوب (۰/۹۴-۰/۸۱) به دست آمد. پردازش داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS_{win22} و LISREL_{8.5} و دستیابی به اهداف با روش مدل معادلات ساختاری محقق شد. با توجه به تحلیل‌های انجام شده، همبستگی معناداری میان مؤلفه‌های چهارگانه مدیریت استعداد و شاخص‌های بالندگی سازمانی مشاهده شد. بر اساس نتایج مستخرج از مدل‌سازی، عامل‌های شناسایی، به‌کارگیری، نگه‌داشت و بهسازی استعدادها تأثیر معناداری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی داشته‌اند. این چهار مؤلفه در مجموع توانایی تبیین ۶۸ درصد از تغییرات واریانس بالندگی سازمانی نظام آموزش عالی کشاورزی را داشته‌اند.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، هیأت علمی، آموزش کشاورزی، مدیریت استعداد، بالندگی سازمانی.

^۱ به ترتیب، دانش‌آموخته دکتری، استاد و دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تربیت مدرس و استادیار ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران. تهران، ایران.

* مسئول مکاتبات، پست الکترونیک: mj.sobhani@modares.ac.ir

سازمانی، به این نکته اشاره دارد که چگونه سازمان‌ها باید استعدادها را جذب، توسعه، نگهداری و انگیزش و پاداش دهی کنند تا در فضای رقابتی با سایر سازمان‌ها بتوانند در سطح مطلوب باقی بمانند (Mangusho *et al.*, 2013; Lyria, 2015; Rabbi *et al.*, 2015). این رویکرد نگرش راهبردی به مدیریت استعدادها داشته و در آن راهبرد مدیریت استعداد به‌منزله اقدامات و فرآیندهایی دیده می‌شود که دربرگیرنده تعریف متناوب مشاغل کلیدی است که سهم بسزایی در مزیت رقابتی پایدار سازمان دارند (Collings & Mellahi, 2009).

مدیریت استعداد فرآیندی است که به‌صورت نظام‌مند شکاف بین استعدادهای فعلی سازمان و استعدادهای مورد نیاز را جهت پاسخگویی به چالش‌های کسب و کار جاری و آتی سازمان پوشش می‌دهد. این فرآیند که در دهه ۱۹۹۰ پدیدار شد و کماکان مسیر تحول را می‌پیماید، مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد مستعد مورد نیاز حال و آینده‌ی سازمان است (Armstrong, 2006; Lyria, 2013). به‌طور کلی مدیریت استعداد، نظامی برای شناسایی، جذب، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد با هدف بهینه‌سازی توان سازمان به‌منظور تحقق نتایج کسب و کار تعریف شده است (Collings & Mellahi, 2009). با وجود تعاملات بسیار در حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت استعداد، نظرات مختلفی از تفاوت این دو مفهوم توسط محققین مطرح گردیده است که با جمع‌بندی دیدگاه‌ها و تعاریف مختلف، «تمرکز بر افراد متمایز در مقابل عموم افراد» و «تمرکز بر پست‌ها و مشاغل سازمان در مقابل خود افراد» به‌عنوان مهم‌ترین وجه تمایز مدیریت استعداد بیان می‌شود (Iles *et al.*, 2010).

در سازمان‌ها و نظام‌های آموزشی نیز، اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از عوامل تعیین کننده در موفقیت و اثربخشی نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، قادرند دانشجویانی توانمند و دانشگاهی موفق را پدید آورند (عزیزی و حسین‌پور، ۱۳۹۵)؛ بنابراین، مطلوب است دانشگاه‌ها در راستای بالندگی همه جانبه اعضای هیأت علمی خود، گام‌های اساسی برداشته و به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شده، رشد و ارتقای همه جانبه اعضای هیأت علمی خود را فراهم آورند (Sobhani *et al.*, 2016).

همگام با تغییرات سریع و رقابت گسترده، باید این اطمینان حاصل شود که سازمان‌ها به‌طور مستمر در راستای توسعه‌ی انسانی و سازمانی خود گام بر می‌دارند (Karakaya, & Yilmaz, 2013). بدین منظور بالندگی سازمانی به‌عنوان فرآیندی راهبردی با هدف بهینه‌سازی عملکرد نیروی کار در سطح سازمان‌ها مطرح شد (Mihaela *et al.*, 2011). به‌طوری که بالندگی هر سازمان مستلزم بهبود مستمر فعالیت و انگیزه مشارکت داوطلبانه کارکنان است. از آنجایی که بالندگی سازمانی یک مفهوم جامع و چند بعدی است، به‌صورت یک پدیده نمی‌توان تعریف منحصر به فردی را از آن ارائه داد؛ بنابراین محققان و صاحب‌نظران از جنبه‌های گوناگون آن را مطالعه و تعریف بسیاری را ارائه داده‌اند (Karakaya, & Yilmaz, 2013). بر طبق تعریف، بالندگی سازمانی به مفهوم بهبود مستمر عملکرد سازمان از طریق فراهم‌سازی تسهیلات توسعه‌ی منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان است (Asumeng & Osae-Larbi, 2015). یکی از عوامل بنیادین در سنجش و تبیین وضعیت سازمان، از نقطه نظر بالندگی، تعهد متقابل نیروی انسانی و سازمان در برابر یکدیگر می‌باشد؛ به عبارت دیگر از صفات اصلی که خاستگاه رفتارها بوده و عملکرد افراد را در سازمان شکل می‌دهد، نوع تعهدی است که پیوند و دلبستگی متقابل فرد و سازمان را تعریف می‌کند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳).

همچنین در عرصه مدیریت، مفهوم بالندگی سازمانی اشاره به فرآیندی نوین است که سعی در افزایش سازگاری ساختار سازمان با شرایط و تغییرات تکنولوژیکی، اجتماعی، اقتصادی و محیطی دارد تا سازمان بتواند در فضای رقابتی موجود بقا و برتری خود را حفظ نماید (Mihaela *et al.*, 2011). مواجهه با این تغییرات در گام نخست نیازمند برخورداری از بهترین افراد در سازمان است که این مهم شناسایی و نگهداشت استعدادها را به مهم‌ترین دغدغه‌ی مدیریت منابع انسانی تبدیل کرده است (Collings *et al.*, 2015).

بنابراین مدیریت استعدادها می‌تواند با تمرکز بر انتخاب بهترین افراد برای مشاغل کلیدی، نقش قابل توجهی در ارتقای مزیت رقابتی و نوآوری‌ها در سازمان‌ها ایفا نمایند. مزیت رقابتی پایدار به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بالندگی

می‌باشد. وی در پژوهش خود نشان می‌دهد که چگونه منابع انسانی و بالندگی سازمانی می‌توانند راهبرد مدیریت استعداد را پشتیبانی کنند. ریچیو (Ricchio, 2010) در پژوهش دیگر اجرا و به‌کارگیری راهبردهای مدیریت استعداد را همراه با نتایج مطلوبی را برای توسعه‌ی سازمانی در دانشگاه‌ها می‌داند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت استعداد موجب ارتقای عملکرد در دانشگاه‌ها و ایجاد انگیزه در بین اعضای هیأت علمی می‌شود.

نتایج پژوهش طهماسبی (۱۳۹۱) نشان داده است که سیستمی در حوزه مدیریت استعدادها مطلوب و مناسب تلقی می‌شود که بتواند به‌طور دقیق، صحیح و معتبر استعدادها را شناسایی، به نحو سریع و متناوب جذب و به‌طور کارا و مؤثر حفظ و در مدار توسعه قرار دهد. همچنین طهماسبی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی دیگر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مهم‌ترین عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه‌ها به بررسی نظرات اساتید دانشگاه تهران می‌پردازد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که عامل جو پژوهشی بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادها در دانشگاه تهران دارد. از سوی دیگر، نتایج پژوهش طالقانی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد راهبردهای مدیریت استعداد شامل مزیت رقابتی پایدار، پیامدهای استعداد، منبع استعداد، سیستم مدیریت استعداد و فناوری‌های استعداد، تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت اعضای هیأت علمی دارد. نوبری ایدیشه و همکاران (Nobarieidish et al., 2014) در مطالعه‌ای با هدف بررسی ارتباط مدیریت استعداد و تعهد سازمانی که یکی از مؤلفه‌های بالندگی سازمانی است دریافتند رابطه‌ی معنی‌داری بین مدیریت استعداد و زیرشاخه‌های آن شامل جذب، نگهداشت و بهسازی و توسعه استعدادها با تعهد سازمانی وجود دارد. منگوشو و همکاران (Mangusho et al., 2015) در تحقیق خود به بررسی اثرات مدیریت استعداد بر عملکرد کارکنان پرداخته و بیان می‌دارند که به‌کارگیری راهبردها، عملکرد فردی و تیمی کارکنان را به‌طور معنی‌دار افزایش داده و موجب بهبود عملکرد سازمانی می‌شود. سبحانی و همکاران (Sobhani et al., 2016) به تدوین مدل بومی مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران پرداخته و گام‌های شناسایی، جذب، توسعه و بهسازی

طبق مطالبی که بیان شد، این تحقیق با هدف بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران به دنبال پاسخگویی به این مسأله است که تا چه میزان فرآیند مدیریت استعدادهای دانشگاهی در توسعه‌ی سازمانی بخش آموزش عالی کشاورزی کشور نقش داشته است.

ورهاگن (Verhaegen, 2005) در مطالعه خود اعضای هیأت علمی دانشگاه را به‌منزله‌ی استعداد قلمداد نموده است. نتایج تحقیق وی نشان داد که از نظر اعضای هیأت علمی مهم‌ترین عوامل جذب استعدادها شامل شهرت دانشکده در میان جامعه علمی، نوآور بودن و پیشرفت‌مدار بودن دانشکده، تحریک و برانگیختگی همکاران و زمان پژوهش است. همچنین مهم‌ترین عوامل نگه‌داشت اعضای هیأت علمی، آزادی علمی، بها دادن به موفقیت‌های پژوهشی و تحقیقاتی و وجود فرصت‌های پیشرفت شغلی (ارتقا) است.

گای و سیمز (Gay & Sims, 2006) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افزایش تعهد کارکنان از جمله مزایای مدیریت استعداد است که این امر باعث بهبود بالندگی سازمانی خواهد شد. اسپکتور (Spector, 2008) نیز اذعان می‌دارد که یک سازمان برای حفظ بهره‌وری و بالندگی خود باید منابع انسانی مورد نیاز خود را از طریق برنامه‌ریزی دقیق جذب نماید. بدین منظور جذب بهترین افراد و توجه به نیازهای آنان باعث تعالی سازمان می‌شود که این فرآیند از طریق فرآیندهای مدیریت استعداد قابل حصول می‌باشد.

مدل نظام‌مند اوهلی (Oehley, 2007) با هدف توسعه و ارزیابی مدل شایستگی مدیریت استعداد به بررسی نظرات مدیران اجرایی در رابطه با راهبردهای جذب، توسعه و نگهداشت استعدادها پرداخته است. این مدل اشاره می‌کند که تمامی فرآیندهای مدیریت استعداد متأثر از مجموعه‌ای از عوامل بیرونی و درونی می‌باشند و راهبردهای سازمان در تمامی این ارکان به‌صورت مستمر جاری و قابل ارزیابی است.

سویم (Sweem, 2009) در پژوهش خود بیان می‌دارد که مدیریت منابع انسانی با اجرای اصول و روش‌های صحیح استعداد پروری باید در فرآیند بالندگی سازمانی مشارکت داشته باشد که این سنگ بنای اصلی مدیریت استعداد

بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در ...

اعضای هیأت علمی را در دو دسته مجزا بین افراد عادی و استعدادها معرفی می‌نمایند. بر اساس نتایج این پژوهش، مدیریت استعداد منجر به بهبود عملکرد نیروی کار انسانی و عملکرد سازمانی نظام آموزش عالی می‌گردد. بر طبق مطالعات به عمل آمده، نتایج تحقیقات پیشین اکثراً بر تأثیر فرآیند مدیریت استعداد بر ابعاد بالندگی و توسعه‌ی سازمان‌ها تمرکز داشته‌اند (Rabbi et al., 2015; Lyria, 2013; Collings, et al., 2015)؛ بنابراین، انجام پژوهش حاضر از دو بعد حائز اهمیت و دارای نوآوری پژوهشی است. مورد اول اینکه کمتر مطالعه‌ای به بررسی تأثیر ارکان و مؤلفه‌های چهارگانه مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی پرداخته است و اغلب دیدگاهی کل‌نگرانه به فرآیند مدیریت استعداد وجود داشته است. نکته دوم اینکه تا کنون مطالعه‌ای در سطح دانشگاهی، به‌ویژه نظام آموزش عالی کشاورزی، برای سنجش کمی اثرات مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی انجام نشده است. با توجه به نتایج تحقیقاتی که در این زمینه به عمل آمده است، مشاهده می‌شود به‌کارگیری اصول و روش‌های مدیریت استعداد در سازمان‌ها و از جمله دانشگاه‌ها و

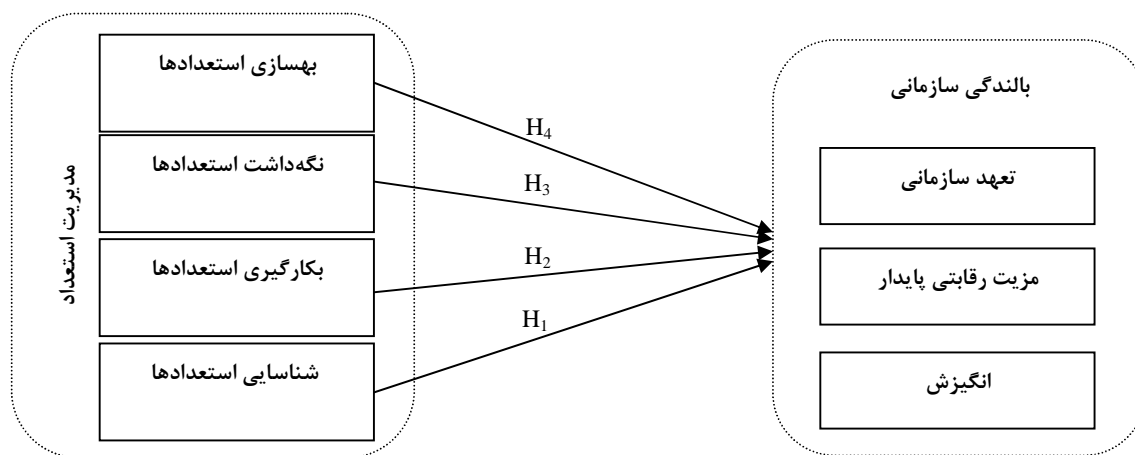
مراکز آموزش عالی نقش بسزایی در افزایش انگیزش کارکنان، تعهد و عملکرد آنان در سازمان دارد؛ بنابراین می‌توان اذعان نمود که بهبود این متغیرها می‌تواند موجب بهبود بالندگی و توسعه سازمان شود. از این‌رو این پژوهش به منظور بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران انجام گردیده است. جهت دستیابی به هدف فوق، فرضیه‌های تحقیق به ترتیب زیر در نظر گرفته می‌شوند:

H₁: نظام شناسایی استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

H₂: نظام به‌کارگیری استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

H₃: نظام نگاه‌داشت استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

H₄: نظام بهسازی استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد (نگاره ۱).



نگاره ۱- چارچوب نظری پژوهش: تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع توصیفی و از لحاظ کنترل متغیرهای مورد مطالعه، از نوع غیرآزمایشی، از لحاظ راهبردی، پیمایشی و از جهت ماهیت در زمره‌ی پژوهش‌های کاربردی است؛ زیرا هدف آن ارائه مدلی مناسب از مدیریت استعداد است که در برنامه‌ریزی جهت دستیابی به بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی کاربرد خواهد داشت.

با توجه به اینکه هدف کلی تحقیق، شناخت تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی نظام آموزش عالی کشاورزی ایران با استفاده از دستگاه معادلات ساختاری است، ماهیت تحقیق از نوع تحقیقات علی می‌باشد. با توجه به کاربرد مدلیابی معادلات ساختاری برای بررسی و تحلیل مدل مفهومی تحقیق، روش این تحقیق همبستگی و از نوع تحلیل ماتریس واریانس- کوواریانس می‌باشد. همچنین جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS Win22 در آمارهای توصیفی و تعیین همبستگی بین متغیرها استفاده شد. جهت برازش مدل پژوهش و آزمون فرضیات، از مدل سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار LISREL8.5 بهره گرفته شد. جامعه آماری در این پژوهش شامل ۳۳۹۵ نفر از اعضای هیأت علمی رشته‌های کشاورزی در دانشگاه‌های تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشند. با توجه به پراکندگی دانشکده‌ها و دانشگاه‌های کشاورزی در ایران، پژوهش حاضر از شیوه نمونه‌گیری چند مرحله‌ای (Multi-Stage Sampling) استفاده گردیده است. در این گونه موارد چنانچه افراد جامعه را بتوان به صورت سلسله مراتبی از انواع واحدهای نمونه‌گیری با اندازه‌های متفاوت مورد نظر قرار داد، می‌توان نمونه‌گیری چند مرحله‌ای را به کار برد تا نمونه‌های انتخاب شده بتوانند معرف کل دانشکده‌ها و دانشگاه‌های تمام استان‌ها باشند. در مرحله‌ای اول، نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای (Stratified Sampling) استفاده گردیده است که در این روش واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند تا تغییرات آن‌ها در درون گروه‌ها کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه‌ها تعدادی نمونه انتخاب می‌شود. معمولاً برای طبقه‌بندی واحدهای جامعه، متغیری به‌عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود که با صفت متغیر مورد مطالعه بستگی داشته باشد. در پژوهش حاضر صفت مورد طبقه‌بندی، استان‌های هم قطب بر اساس تقسیم‌بندی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده است.

سیس در مرحله‌ی دوم از هر یک از قطب‌های پنج‌گانه، ۳ دانشگاه بزرگ، متوسط و کوچک انتخاب گردیدند و به روش نمونه‌گیری تصادفی با انتساب متناسب (Proportional Allocation) اقدام به نمونه‌برداری شد. در روش انتساب متناسب، به تناسب حجم هر طبقه، حجم نمونه در آن طبقه تعیین می‌گردد؛ از این رو نمونه‌های مورد نظر در این پژوهش به صورت تصادفی به نسبت تعداد اعضای هیأت علمی کشاورزی شاغل در هر دانشگاه انتخاب شدند و پرسشنامه به ایمیل آنان ارسال گردید. بدین ترتیب ۳۵۵ نفر نمونه آماری بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب از هر یک از دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی انتخاب شدند. نحوه‌ی توزیع جامعه‌ی آماری و نمونه‌های انتخابی بر حسب دانشگاه و استان محل خدمت در جدول ۱ آمده است.

ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌ی محقق ساخت در سه بخش بود. بخش اول مربوط به اطلاعات فردی- حرفه‌ای از جمله سن، جنس، سابقه فعالیت و مرتبه علمی اساتید می‌باشد. در بخش دوم مدیریت استعداد در قالب ۴ مؤلفه شامل شناسایی استعدادها (۸ گویه)، به‌کارگیری استعدادها (۶ گویه)، نگهداشت استعدادها (۸ گویه) و بهسازی استعدادها (۷ گویه) مورد سنجش قرار گرفت. در نهایت متغیر وابسته پژوهش، بالندگی سازمانی بود که با سه مؤلفه‌ی تعهد سازمانی (۸ گویه)، مزیت رقابتی پایدار (۷ گویه) و انگیزش (۴ گویه) از دیدگاه اعضای هیأت علمی مورد سنجش قرار گرفت. برای هر یک از بخش‌های یاد شده، بر طبق پیشینه پژوهش گویه‌هایی در قالب طیف لیکرت (یک = بسیار کم؛ دو = کم؛ سه = متوسط؛ چهار = زیاد؛ پنج = بسیار زیاد) استخراج گردیده و در چارچوب یک پرسشنامه‌ی آنلاین به ایمیل اساتید ارسال شد. با توجه به اینکه اطلاعات و نظرات پاسخگویان به صورت لحظه‌ای پس از تکمیل در قالب جداول آماری در اختیار محقق قرار می‌گرفت، سرعت و دقت داده‌برداری افزایش و همچنین هزینه‌ها و احتمال خطای ورود داده به رایانه بسیار کاهش یافته است.

روایی محتوایی و صوری پرسشنامه توسط جمعی از متخصصین موضوع شامل اساتید ترویج و آموزش کشاورزی و صاحب‌نظران مدیریت در دانشگاه‌های تهران و تربیت مدرس بررسی شده و در نهایت مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور تعیین روایی همگرای سازه‌ها نیز شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE= Average Variance Extracted)

بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در ...

گردید که دارای بیشترین مقدار ویژه در تحلیل مؤلفه‌ی اصلی می‌باشد (Zumbo et al., 2007).

از طرف دیگر، آزمون تتای ترتیبی و روش آلفای کرونباخ برای تمام سؤالات ارزش یکسانی قائل است، درحالی که در واقع چنین امری برای تمام نشانگرهای یک سازه برقرار نیست. بدین منظور از شاخص پایایی ترکیبی (CR= Composite Reliability) استفاده شده که بیانگر میزان شدت کنترل خطاهای اندازه‌گیری در مدل معادلات ساختاری می‌باشد (Fornell & Larcker, 1981). مقدار پیشنهادی برای شاخص میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ و برای پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ می‌باشد (Hair et al., 2010) که با توجه به یافته‌های به دست آمده در جدول ۲، میزان پایایی ابزار پژوهش در تمامی شاخص‌های محاسبه شده در حد مطلوب بوده و قابلیت اعتماد لازم برای انجام تحلیل‌ها را داشته‌اند.

محاسبه شد که نشان می‌دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن بوده است (Fornell & Larcker, 1981).

برای سنجش پایایی شاخص‌های مورد مطالعه از ضریب آلفای کرونباخ و تتای ترتیبی استفاده شد. شاخص آلفای کرونباخ دارای مفروضاتی از قبیل بهره‌گیری از داده‌های پیوسته (فاصله‌ای و نسبی) و اربب منفی (نااریبی مثبت) می‌باشد و در مواردی که در ماتریس همبستگی یکی از مؤلفه‌ها با سایرین در سطح پایین باشد، مقدار پایایی را کم برآورد می‌کند. از این رو استفاده از آلفای کرونباخ برای محاسبه‌ی میزان پایایی پرسش‌نامه‌های که حاوی سؤالات ترتیبی (طیف لیکرت) هستند دقیق به نظر نمی‌رسد. بنابراین توصیه می‌کنند که در هنگامی که داده‌ها ترتیبی هستند به جای آلفای کرونباخ که برآورد محافظه‌کارانه‌ای دارد، از تتای ترتیبی استفاده شود. برای رفع این مشکل شاخص جدید تتای ترتیبی در حد مطلوب بالاتر از ۰/۷ ارائه

جدول ۱- پراکنش جامعه آماری و تعداد نمونه‌ی مورد مطالعه به تفکیک دانشگاه *

نمونه	جامعه دانشگاه‌های منتخب	دانشگاه‌های دارای دانشکده کشاورزی	استان‌های کشور	قطب
۱۰۳	دانشگاه تهران (پردیس کشاورزی کرج، پردیس کشاورزی ابوریحان = ۱۹۰)	دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، بین‌المللی امام خمینی (ره)، سمنان، شهید بهشتی، گنبدکاووس.	تهران، البرز، زنجان، سمنان، قزوین، قم، گلستان، گیلان، مازندران، مرکزی	۱
۸۶	دانشگاه فردوسی (۱۷۹)	فردوسی مشهد، بیرجند، شهید باهنر کرمان، ولی‌عصر رفسنجان، سیستان و بلوچستان، زابل، سراوان، جیرفت، تربت‌جام، دانشگاه ولایت.	خراسان شمالی، خراسان رضوی، خراسان جنوبی، کرمان، سیستان و بلوچستان	۲
۶۸	دانشگاه تبریز (۱۴۲)	تبریز، محقق اردبیلی، مراغه، ارومیه، کردستان، رازی کرمانشاه، بوعلی سینای همدان، ملایر، شهید مدنی آذربایجان.	آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، کردستان، کرمانشاه، همدان	۳
۵۲	دانشگاه صنعتی اصفهان (۱۰۰)	صنعتی اصفهان، شهرکرد، لرستان، ایلام، شهید چمران اهواز، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی رامین، خاتم‌الانبیاء بهبهان، یزد، دانشگاه اصفهان، صنعتی جندی‌شاپور.	اصفهان، یزد، چهارمحال و بختیاری، لرستان، ایلام، خوزستان	۴
۴۶	دانشگاه شیراز (۱۳۹)	شیراز، خلیج‌فارس بوشهر، یاسوج، هرمزگان، فسا، جهرم، داراب.	فارس، بوشهر، کهگیلویه و بویراحمد، هرمزگان	۵
۳۵۵	۱۳۷۶	۳۳۹۵	جمع	

منبع: (آمار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۴)

جدول ۲- پایایی بخش‌های ابزار پژوهش

عامل	مؤلفه	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	تنای ترتیبی	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی
مدیریت استعداد	شناسایی	۸	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۶۳	۰/۹۳
	به‌کارگیری	۶	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۷۳	۰/۹۴
	نگه‌داشت	۸	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۶۱	۰/۹۲
	بهبودی	۷	۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۶۸	۰/۹۴
بالندگی سازمانی	تعهد سازمانی	۸	۰/۸۵	۰/۸۶	۰/۶۱	۰/۹۱
	مزیت رقابتی پایدار	۷	۰/۸۳	۰/۸۴	۰/۵۸	۰/۹۰
	انگیزش	۴	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۵۶	۰/۸۸

یافته‌ها و بحث

نتایج حاصل از اطلاعات فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی مورد مطالعه در جدول ۳ نشان داد که ۲۵۷ نفر (۷۲/۴ درصد) از آن‌ها مرد و ۹۸ نفر (۲۷/۶ درصد) زن بودند. بر اساس اطلاعات به‌دست آمده، بیشترین فراوانی مربوط به پاسخگویانی بود که دارای مرتبه علمی استادیاری (۵۸/۸ درصد) بودند و به‌ترتیب ۱۶/۵ درصد پاسخگویان دانشیار و ۱۳/۴ درصد مربی و ۱۱/۴ درصد نیز در مرتبه استاد تمامی می‌باشند. همچنین ۱۵۴ نفر (۴۳/۸ درصد) از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه این تحقیق، سابقه فعالیت در حدود ۶ الی ۱۵ سال دارند که بیشترین فراوانی هم مربوط به این گروه می‌باشد. پس از آن به‌ترتیب ۱۱۲ نفر (۳۱/۸ درصد) کمتر از ۵ سال، ۶۸ نفر (۱۹/۳ درصد) سابقه ۱۶ الی ۲۵ سال و تنها ۱۸ نفر (۵/۱ درصد) سابقه فعالیت بیش از ۲۵ سال دارند. بر اساس نتایج، از بین پاسخگویان مورد مطالعه بیشترین فراوانی مربوط به اساتید کمتر از ۳۵ سال (۲۹/۵ درصد) و با اختلاف کمی اساتید ۳۶ الی ۴۰ ساله (۲۴/۶) بوده‌اند که نشان دهنده جوان بودن اکثریت اعضای هیأت علمی مورد مطالعه است. به‌ترتیب پس از این دو گروه، ۱۶/۷ درصد ۴۱ الی ۴۵ سال، ۱۵/۳ درصد اساتید بیش از ۵۰ سال و ۱۳/۹ درصد ۴۶ الی ۵۰ سال داشته‌اند.

به‌منظور اولویت‌بندی مؤلفه‌های مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی از ضریب تغییرات استفاده شد. همان‌طور که جدول ۴ نشان می‌دهد در طی سالیان اخیر عملکرد نظام آموزش عالی در هر چهار مؤلفه فرآیند

مدیریت استعداد، در حد متوسط بوده است و از نظر پاسخگویان، مؤلفه شناسایی و جذب استعدادها وضعیت نسبی بهتری نسبت به سایر مؤلفه‌های مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی داشته است. جدول ۴ میانگین ترتیبی فرآیند مدیریت استعداد را در حد متوسط (میانگین ۳/۷۱ از ۵) نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج جدول ۵ نیز مؤلفه‌های بالندگی سازمانی بر اساس ضریب تغییرات اولویت‌بندی شده‌اند که از دیدگاه پاسخگویان مورد مطالعه به‌طور نسبی مؤلفه "انگیزش" شغلی در بین اعضای هیأت علمی نسبت به سایر مؤلفه‌ها در حال حاضر دارای وضعیت بهتری می‌باشد.

به‌منظور تعیین و بررسی رابطه بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد و مؤلفه‌های عملکرد نیروی کار شامل انگیزش، تعهد سازمانی و مزیت رقابتی پایدار، از تحلیل همبستگی پیرسون استفاده شد. بررسی ماتریس ضریب‌های همبستگی گویای این است که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین تمامی متغیرهای مستقل با مؤلفه‌های بالندگی سازمانی وجود دارد. همچنین در جدول ۶ جهت تعیین روایی همگرا، میزان ریشه دوم شاخص AVE با ضرایب همبستگی ماتریس مورد مقایسه قرار گرفت. با توجه به اینکه میزان ریشه دوم واریانس استخراج شده از ضریب همبستگی آن سازه با دیگر سازه‌ها بالاتر است، روایی همگرا برای تمامی مؤلفه‌ها در سطح قابل قبولی قرار دارد.

بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در ...

جدول ۳- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کشاورزی مورد مطالعه

متغیر	سطوح متغیر	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سن (سال)	۳۵ و کمتر	۱۰۴	۲۹/۳	۲۹/۵	۲۹/۵	۴۱/۳۱	۸/۸۳	۲۸	۷۵
	۳۶ الی ۴۰	۸۷	۲۴/۵	۲۴/۶	۵۴/۱				
	۴۱ الی ۴۵	۵۹	۱۶/۶	۱۶/۷	۷۰/۸				
	۴۶ الی ۵۰	۴۹	۱۳/۸	۱۳/۹	۸۴/۷				
	۵۱ و بیشتر	۵۴	۱۵/۲	۱۵/۳	۱۰۰				
	بی‌پاسخ	۲	۰/۶						
سابقه تدریس (سال)	۵ و کمتر	۱۱۲	۳۱/۵	۳۱/۸	۳۱/۸	۱۱/۰۱	۸/۰۴	۱	۴۰
	۶ الی ۱۵	۱۵۴	۴۳/۴	۴۳/۸	۷۵/۶				
	۱۶ الی ۲۵	۶۸	۱۹/۲	۱۹/۳	۹۴/۹				
	بیشتر از ۲۵	۱۸	۵/۱	۵/۱	۱۰۰				
	بی‌پاسخ	۳	۰/۸						
مرتبه علمی	مربی	۴۷	۱۳/۲	۱۳/۴	۱۳/۴	نما: استادیار			
	استادیار	۲۰۷	۵۸/۳	۵۸/۷	۷۲/۱				
	دانشیار	۵۸	۱۶/۳	۱۶/۵	۸۸/۶				
	استاد	۴۰	۱۱/۳	۱۱/۴	۱۰۰				
	بی‌پاسخ	۳	۰/۸						
جنس	مرد	۲۵۷	۷۲/۴			نما: مرد			
	زن	۹۸	۲۷/۶						
	کل	۳۵۵	۱۰۰						

جدول ۴- اولویت‌بندی مؤلفه‌های فرآیند مدیریت استعداد

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های مدیریت استعداد
۱	۰/۲۳۰	۰/۸۷	۳/۷۹	شناسایی
۲	۰/۲۵۱	۰/۹۳	۳/۷۰	به‌کارگیری
۳	۰/۲۶۲	۰/۹۵	۳/۶۳	نگه‌داشت
۴	۰/۲۸۴	۱/۰۴	۳/۶۷	بهبودی
	۰/۳۰۸	۱/۱۳	۳/۷۱	میانگین کل مدیریت استعداد

جدول ۵- اولویت بندی مؤلفه‌های بالندگی سازمانی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بالندگی سازمانی
۱	۰/۱۸۸	۰/۸۱	۴/۳۲	انگیزش
۲	۰/۲۰۶	۰/۸۹	۴/۳۳	تعهد سازمانی
۳	۰/۳۷۵	۱/۲۵	۳/۳۳	مزیت رقابتی پایدار
	۰/۲۷۱	۱/۰۸	۳/۹۹	میانگین کل بالندگی سازمانی

جدول ۶ - ماتریس همبستگی و روایی همگرای مؤلفه‌های تحقیق

متغیرها	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇
شناسایی X ₁	۰/۷۹۳ ^a						
به‌کارگیری X ₂	۰/۱۱	۰/۸۵۴ ^a					
نگه‌داشت X ₃	۰/۱۷*	۰/۱۰	۰/۷۸۱ ^a				
بهسازی X ₄	۰/۲۲*	۰/۱۴*	۰/۱۹*	۰/۸۲۵ ^a			
تعهد سازمانی X ₅	۰/۵۱**	۰/۶۴**	۰/۳۸**	۰/۴۴**	۰/۷۸۱ ^a		
مزیت رقابتی پایدار X ₆	۰/۵۵**	۰/۴۸**	۰/۴۷**	۰/۳۳**	۰/۱۹*	۰/۷۶۱ ^a	
انگیزش X ₇	۰/۲۸**	۰/۳۰**	۰/۴۴**	۰/۴۸**	۰/۰۹	۰/۱۵*	۰/۷۴۸ ^a

* معنی‌داری در سطح پنج درصد ** معنی‌داری در سطح یک درصد ^a ریشه دوم مقدار AVE برای هر سازه

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، با استناد به معیارهای پیشنهادی، تمامی شاخص‌ها تناسب مؤلفه‌های مورد سنجش برای تحلیل عاملی تأییدی را بیان می‌نمایند. با توجه به نگاره ۲، در مدل تجربی برآزش یافته به همراه ضرایب استاندارد و مقادیر معنی‌داری، میزان تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد در تبیین بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی، توسط رابطه‌های ترسیم شده قابل مشاهده است؛ به عبارت دیگر، بر اساس رابطه‌های ترسیم شده، مقدار واریانس‌های مشخص شده از هر عامل در تبیین متغیر وابسته بالندگی سازمانی قابل تشریح است.

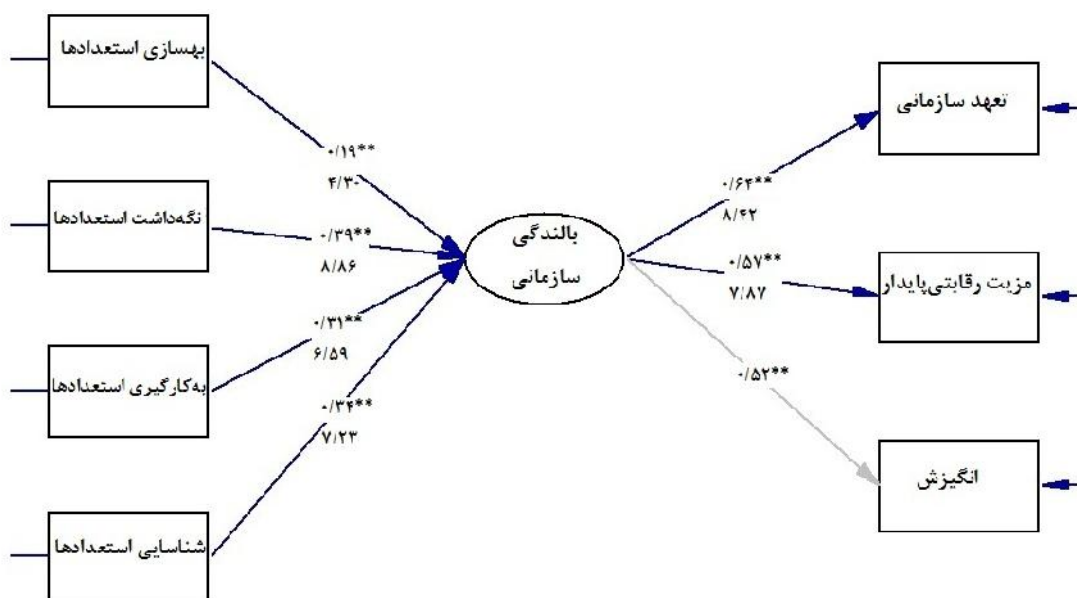
در جدول ۸ اثر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی و همچنین ضریب تعیین R² متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل نشان داده شده است. بر اساس نتایج به‌دست آمده، تمام مؤلفه‌های چهارگانه شناسایی، به‌کارگیری، نگه‌داشت و بهسازی استعدادها بر بالندگی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری داشته‌اند؛ بنابراین تمام فرضیات تحقیق پذیرفته می‌شود و در مجموع ۶۸ درصد واریانس متغیر وابسته بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی تبیین می‌گردد. در ادامه نیز آزمون فرضیات پژوهش مورد بررسی بحث و بررسی قرار می‌گیرد.

در این پژوهش جهت ارزیابی برآزش مدل پژوهش از شاخص‌های برآزندگی شامل کای‌اسکوئر (χ^2)، میانگین مجذور پس‌ماندها (RMR)، شاخص نرم (هنجار) برآزندگی (NFI)، شاخص نرم نشده (هنجار نشده) برآزندگی (NNFI)، شاخص برآزندگی فزاینده (IFI)، شاخص برآزندگی تطبیقی (CFI)، شاخص میزان انطباق (GFI) و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) استفاده شده است (Joreskog & Sorbom, 1993). آزمون χ^2 اغلب به‌عنوان شاخص موفقیت شناخته می‌شود که به‌سادگی نشان می‌دهد که آیا بیان مدل، ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده شده را توصیف می‌کند یا خیر. هر قدر مقدار χ^2 کوچک‌تر باشد، بهتر است. این شاخص معمولاً تحت شرایط توزیع نرمال چند متغیره (Multivariate Normality) صادق است و نسبت به اندازه نمونه حساس است، زیرا ممکن است یک مدل در اندازه نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برآزش نداشته باشد. به این دلیل محققان از نسبت χ^2 به درجه آزادی به‌عنوان شاخص جایگزین استفاده می‌کنند (Gefen et al., 2000). از آنجایی که تعداد نمونه مورد مطالعه این تحقیق بیشتر از ۲۰۰ نفر بالاتر است لذا از نسبت χ^2 به درجه آزادی به‌جای χ^2 استفاده شده است تا کمترین محدودیت ایجاد شود (MacCallum et al., 1999).

جدول ۷- شاخص‌های برازندگی مدل تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی نظام آموزش عالی کشاورزی

شاخص	معیار پیشنهادی*	مقدار محاسبه شده
نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی	≤ 3	۲/۰۵
هنجار برازندگی	$0/90 \leq$	۰/۹۸
هنجار نشده برازندگی	$0/90 \leq$	۰/۹۹
برازندگی فزاینده	$0/90 \leq$	۰/۹۴
برازندگی تطبیقی	$0/90 \leq$	۰/۹۴
میزان انطباق	$0/90 \leq$	۰/۹۹
میانگین مجذور پس‌ماندها	$\leq 0/05$	۰/۰۱۸
ریشه دوم واریانس خطای تقریب	$\leq 0/10$	۰/۰۵۴

منبع: (Joreskog & Sorbom, 1993)



Chi-Square=16.40, df=8, P-value=0.03695, RMSEA=0.054

نگاره ۲- مدل تجربی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی نظام آموزش عالی کشاورزی

جدول ۸- اثر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	ضریب تأثیر	مقدار t	سطح معنی‌داری	خطای استاندارد	نتیجه فرضیه	R ²
بالندگی سازمانی	شناسایی	۰/۳۴	۷/۲۳	۰/۰۱	۰/۰۴۷	تأیید	۰/۶۸
	به‌کارگیری	۰/۳۱	۶/۵۹	۰/۰۱	۰/۰۴۷	تأیید	
	نگه‌داشت	۰/۳۹	۸/۸۶	۰/۰۱	۰/۰۴۴	تأیید	
	بهبودی	۰/۱۹	۴/۳۰	۰/۰۱	۰/۰۴۴	تأیید	

در نظام آموزش عالی کشاورزی بوده است ($\beta = 0.39, t = 8.86, P < 0/01$). این یافته حاکی از اهمیت ارائه‌ی امکانات و تسهیلات مناسب به‌منظور بقای استعدادها در سازمان می‌باشد؛ بنابراین فرضیه سوم تحقیق همگام با نتایج پژوهش‌های قبلی (Sobhani *et al.*, 2016; Mangusho *et al.*, 2015; Oehley, 2007; Rabbi *et al.*, 2015; Lyria, 2013; Riccio, 2010; Verhaegen, 2005) مبنی بر تأثیر معنی‌دار نگره‌داشت استعدادها بر بالندگی سازمانی پذیرفته می‌شود.

H₄: نظام بهسازی استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.
مرحله چهارم فرآیند مدیریت استعدادها را مؤلفه‌ی بهسازی تشکیل می‌دهد که بر اساس یافته‌ها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران داشته است ($\beta = 0.19, t = 4.30, P < 0/01$). اگرچه به استناد ضرایب مستخرج از مدل ساختاری این تأثیر قابل استناد بوده است اما پایین بودن این ضریب نسبت به سایر مؤلفه‌ها بیانگر احساس نیاز به ارتقای برنامه‌های بهسازی و توسعه‌ی منابع انسانی به‌ویژه استعدادها در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشاورزی می‌باشد. همسو با نتایج تحقیقات مورد مطالعه در این زمینه، فرضیه چهارم تحقیق که به بررسی تأثیر نظام بهسازی استعدادها بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی پرداخته است مورد تأیید قرار می‌گیرد (Mangusho *et al.*, 2015; Oehley, 2007; Rabbi *et al.*, 2013; Lyria, 2015).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در این پژوهش، نقش مدیریت استعداد به‌عنوان یکی از رهیافت‌های نوین مدیریت منابع انسانی، در توسعه و بالندگی سازمان در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران مورد بحث و بررسی قرار گرفت. بر طبق یافته‌ها از دیدگاه اعضای هیأت علمی کشاورزی، سطح کنونی نظام مدیریت استعداد در حد متوسط قرار گرفته و ضرورت توجه بیشتر به فرآیند شناسایی، جذب، نگره‌داشت و بهسازی استعدادها در نظام آموزش عالی کشاورزی مورد تأیید قرار می‌گیرد. بالندگی سازمانی در این تحقیق متشکل از ابعاد تعهد سازمانی، مزیت رقابتی پایدار و انگیزش بوده که نتایج همبستگی رابطه مثبت و معنی‌داری بین این ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت استعداد نشان دادند. از این رو پیشنهاد می‌شود به‌منظور ارتقای بالندگی سازمانی قبل از هر چیز برنامه‌ریزان به تدوین اصول

H₁: نظام شناسایی استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

همان‌گونه که نتایج نشان می‌دهند، شناسایی استعدادها به‌عنوان اولین رکن فرآیند مدیریت استعداد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی در سطح یک درصد دارد ($\beta = 0.34, t = 7.23, P < 0/01$)؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت بهبود و ارتقای فرآیند شناسایی استعدادها می‌تواند منجر به افزایش بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی شود. با توجه به نتایج مدل معادلات ساختاری، فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود که بیان می‌دارد شناسایی استعدادها بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی تأثیر معنی‌داری دارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که همسو با یافته‌های محققان، راهبردهای شناسایی استعدادها از جمله عواملی هستند که بر مؤلفه‌های بالندگی سازمانی شامل تعهد سازمانی، انگیزش و مزیت رقابتی پایدار تأثیر مستقیم و مثبتی می‌گذارند (Sobhani *et al.*, 2016; Mangusho *et al.*, 2015; Riccio, 2010; Sweem, 2009; Spector, 2008; Verhaegen, 2005).

H₂: نظام به‌کارگیری استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

بر اساس یافته‌ها به‌کارگیری استعدادها به‌عنوان یکی از مراحل مدیریت استعداد تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی دارد ($\beta = 0.31, t = 6.59, P < 0/01$)؛ بنابراین می‌توان بیان نمود با تأکید بیشتر بر بهینه‌سازی و اجرای درست فرآیند به‌کارگیری استعداد می‌توان میزان بالندگی را در بین اعضای هیأت علمی ارتقا بخشید. از این جهت فرضیه تحقیق که بیان می‌دارد نظام به‌کارگیری استعدادها بر بالندگی سازمانی تأثیر معنی‌داری دارد مورد پذیرش قرار می‌گیرد. این نتیجه همسو با یافته‌های تحقیقات پیشین می‌باشد (Sobhani *et al.*, 2016; Mangusho *et al.*, 2015; Riccio, 2010; Sweem, 2009).

H₃: نظام نگره‌داشت استعدادها تأثیر معنی‌داری بر بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی ایران دارد.

در رابطه با فرضیه سوم تحقیق، آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که نگره‌داشت استعدادها تأثیرگذارترین مؤلفه‌ی مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی

عدم توجه به نگاه‌داشت بهینه‌ی اعضای هیأت علمی منجر به فرار استعدادها و فرسودگی انسانی در نظام آموزش عالی شده که این روند در سال‌های اخیر افزایش بیش از انتظاری داشته است. بنا بر تأیید تأثیر نگاه‌داشت استعدادها بر بالندگی سازمانی پیشنهاد می‌شود این فرآیند با راهکارهایی از جمله تقدیر از استعدادهای برتر هیأت علمی، اعطای تسهیلات مالی ویژه، اعتبارات تحقیقاتی، بهره‌مندی از تسهیلات رفاهی و ورزشی و همچنین آزادی رفتار و بیان در چارچوب موازین دانشگاهی زمینه‌ساز بالندگی و توسعه نظام آموزش عالی گردد؛ به عبارت دیگر، نگهداری از سرمایه‌های انسانی و استعدادهای سازمان می‌تواند با ارتقای بالندگی و توسعه همه‌جانبه منجر به بهبود عملکرد سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی شود.

با استناد به تأثیر مستقیم فرآیند بهسازی استعدادها بر بالندگی سازمانی پیشنهاد می‌شود نظام آموزش عالی توسعه‌ی قابلیت‌ها و توانمندسازی اعضای هیأت علمی را با بهره‌گیری از آموزش‌های مستمر ضمن خدمت، تدوین برنامه‌ی جانشین‌یابی، تسهیل حضور در همایش‌ها و فرصت‌های مطالعاتی را در اولویت برنامه‌های راهبردی قرار دهد. همچنین انجام این فرآیند مستلزم شناخت نیازهای اعضای هیأت علمی کشاورزی بوده که نیازسنجی متناوب در این زمینه را طلب می‌کند.

به‌طور کلی ارتباطات علی بین مؤلفه‌های مدل تحقیق بیانگر تأثیر مجموعه‌ای از فرآیندهای مدیریت استعداد بر بالندگی سازمانی می‌باشد؛ بنابراین از دستاوردهای این پژوهش می‌توان به نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری در جامعه مورد مطالعه اشاره نمود که نشان می‌دهد مدیریت استعداد تا چه اندازه می‌تواند در توسعه‌ی قابلیت‌های منابع انسانی و سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی مؤثر باشد. دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی کشاورزی می‌توانند با توجه به سهم هر یک از فرآیندهای شناسایی، به‌کارگیری، نگاه‌داشت و بهسازی؛ برنامه‌ها و دستورالعمل‌های متفاوتی برای استعدادهای نسبت به سایر کارکنان تدوین نمایند. در خاتمه بایستی یادآور شد که بومی‌سازی الگوی مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی می‌تواند راهگشای ارتقای کیفیت آموزشی و پژوهشی در کشور شود. اجرای مطلوب این راهبردها با تمرکز بر منابع انسانی کلیدی (استعدادهای)، همگام با جذب بهترین‌ها برای مهم‌ترین فعالیت‌ها و ارضای نیازهای آنان، ضامن دستیابی به بالندگی

و راهبردهای مدیریت استعداد در نظام آموزش عالی کشاورزی همت گمارند. همچنین با توجه به ارتباطات معنی‌دار بین مؤلفه‌ها و ویژگی‌های مطرح‌شده در این تحقیق در رابطه با استعدادهای، نتایج حاصله به برنامه‌ریزان آموزشی کمک می‌کند تا بتوانند ملاک‌ها و شاخص‌های ارزشیابی را شناسایی و به‌واسطه‌ی ایجاد تغییرات در آن‌ها به سطح بهینه‌ی عملکرد نیروی کار انسانی و سازمانی دست یابند. اجرای راهبردهای مدیریت استعداد در آموزش عالی کشاورزی بهبود اثربخشی فعالیت‌ها و ایجاد دانشگاه‌های یادگیرنده را تسهیل نموده تا استعدادهای دانشگاهی به‌صورت پایدار در صحنه‌ی رقابت‌های علمی و عملی ظاهر شوند.

با توجه به تأثیر فرآیند شناسایی استعدادها بر بالندگی سازمانی رو می‌توان اذعان نمود شناسایی بهترین افراد برای ورود به عرصه آموزش و پرورش امری ضروری در جهت ارتقای بالندگی سازمانی در نظام آموزش عالی کشاورزی است. بدین منظور نظام جذب هیأت علمی بایستی مبتنی بر شایستگی‌ها و از درون مخازن استعداد که شامل برترین دانش‌آموختگان و اعضای بنیاد ملی نخبگان است صورت پذیرد. به استناد این یافته پیشنهاد می‌شود فرآیند جذب هیأت علمی به‌ویژه برای نخبگان و استعدادهای برتر از طریق تعاملات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با بنیاد نخبگان ریاست جمهوری، در کمترین فاصله زمانی پس از تحصیل و با بیشترین امکانات تسهیل شود. در حال حاضر علیرغم وجود یک سامانه‌ی سراسری، نظام جذب دارای مشکلات بسیاری برای مخاطبان و همچنین دانشگاه‌ها می‌باشد که در این زمینه پیشنهاد می‌شود ضمن تحقیق عملیاتی موانع این فرآیند شناسایی و رفع گردد.

نتایج پژوهش حاکی از ارتباط نظام به‌کارگیری استعدادها و بالندگی سازمانی بوده است که با استناد به این یافته پیشنهاد می‌شود به‌کارگیری اعضای هیأت علمی منطبق بر صلاحیت‌ها و نقاط قوت آنان باشد. در حال حاضر بسیاری از افراد در موقعیت‌های شغلی مناسب قرار نگرفته‌اند که علاوه بر کاهش بازده نظام آموزش عالی کشاورزی، مانعی برای تعالی اعضای هیأت علمی نیز شده است. بدین منظور نیاز است که تعریف دقیقی از صلاحیت‌های شغلی مورد نیاز برای انتساب افراد در گروه‌های آموزشی و سایر سمت‌های دانشگاهی تدوین شده و به‌کارگیری بهترین استعدادهای شناسایی شده منطبق بر مناسب‌ترین مشاغل موجود انجام پذیرد.

سازمان است. از طرف دیگر با شناسایی استعدادها و ایجاد زمینه‌های تربیت آنان، همواره مخازن استعداد آماده‌ی تأمین مدیران و منابع انسانی مورد نیاز برای سازمان‌های پژوهشی و اجرایی بخش کشاورزی هستند. بدین ترتیب زمینه‌ی

منابع

- طالقانی، غ.، امینی، س.، غفاری، ع.، و آدوسی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مدیریت دولتی*، دوره ۵، شماره ۳، صص ۱۰۲-۸۳.
- طهماسبی، ر. (۱۳۹۱). طراحی و تدوین سیستم مدیریت استعداد در سازمان (با تمرکز بر بازار سرمایه). رساله دکتری رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- طهماسبی، ر.، قلی پور، آ.، و جواهری زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. پژوهش‌های مدیریت عمومی. دوره ۱۷، شماره ۱، صص ۲۶-۵.
- موسوی، م.، محمدزاده، س.، و آجیلی، ع. (۱۳۹۳). تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۶۲-۵۱.
- عزیزی، ط.، و حسین پور، ا. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر روی کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری از دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۱۶۳-۱۷۹.
- مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. (۱۳۹۴). گزارش آماری تعداد اعضای هیأت علمی دانشکده و دانشگاه‌های کشاورزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. تهران.

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of Human Resource Management Practices*, 10th Ed, Kogan Page Publishers.
- Asumeng, M.A., and Osa-Larbi, J.A. (2015). Organization development models: A critical review and implications for creating learning organizations. *European Journal of Training and Development Studies*, 2, 29-43.
- Collings, D.G., and Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Collings, D.G., Scullion, H., and Vaiman, V. (2015). Talent management: Progress and prospects. *Human Resource Management Review*, 25(3), 233-235.
- Fornell, C., and Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gay, M., and Sims, D. (2006). *Building tomorrow's talent: A practitioner's guide to talent management and succession planning*. Bloomington, IN: Authorhouse.
- Gefen, D., Straub, D., and Boudreau, M.C. (2000). Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 4(1), 1-77.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., and Tatham, R.L. (2010). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice hall.
- Iles, P., Chuai, X., and Preece, D. (2010). Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179-189.
- Jöreskog, K.G., and Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. United State America: Scientific Software International.
- Karakaya, A., and Yılmaz, K. (2013). Problem solving approach at organizational development activities: A research at Karabuk University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 322-331.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Lyria, R.K. (2013). Role of talent management on organization performance in companies listed in Nairobi security exchange in Kenya: Jomo Kenyatta University of Science and Technology. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(21), 285-290.
- MacCallum, R.C., Widaman, K.F., Zhang, S., and Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological methods*, 4(1), 84-99.

- Mangusho, Y.S., Murei, R.K. and Nelima, E. (2015). Evaluation of talent management on employees performance in beverage industry: A case of Delmonte Kenya limited. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(8), 191-199.
- Mihaela, S., Adela, M., Adriana-Elena, T., and Monica, F. (2011). An organizational development program in the preschool educational institution. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 998-1002.
- Nobarieidish S., Chamanifard R., and Nikpour A. (2014). The relationship between talent management and organizational commitment in international division of Tejarat Bank, Iran. *European online Journal of Natural and Social sciences*, 3(4), 1116-1123.
- Oehley, A. (2007). The development and evaluation of a partial talent management competency model. Unpublished thesis. University of Stellenbosch. Stellenbosch.
- Rabbi, F., Ahad, N., Kousar, T., and Ali, T. (2015). Talent management as a source of competitive advantage. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(9), 208-214.
- Riccio, S. (2010). Talent Management in Higher Education: Developing Emerging Leaders Within the Administration at Private Colleges and Universities, PHD Dissertation, University of Nebraska – Lincoln.
- Sobhani, S.M.J., Chizari, M., Sadighi, H., and Alambeigi, A. (2016). Talent management in agricultural higher education system in Iran: Based on grounded theory. *International Journal of Agricultural Management and Development*, 6(3), 327-338.
- Spector, P.E. (2008). *Industrial/organizational psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley.
- Sweem, S.L. (2009). Leveraging employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study. Ph.D dissertation of Benedictine university, Chicago.
- Verhaegen, P. (2005). Academic talent: Quo vadis? Recruitment and retention of faculty in European business schools. *Journal of Management Development*, 24(9), 807-818.
- Zumbo, B.D., Gadermann, A.M., and Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients alpha and theta for Likert rating scales. *Journal of modern applied statistical methods*, 6(1), 4-21.

Effect of Talent Management Components on Organizational Development in Iran Agricultural Higher Education

S.M.J. Sobhani^{*}, M.Chizari, H. Sedighi and A. Alambaigi¹

(Received: Jun, 02. 2017; Accepted: Sep, 13. 2017)

Abstract

The main purpose of this study was to analysis of quad components of talent management effect on organizational development in Iran agricultural higher education. The statistical population was included from 3395 faculty members' state agricultural universities across the country employing table of Krejcie and Morgan, 355 participants were selected. A research instrument was a questionnaire which its content validity was confirmed by a panel of management and agricultural education experts at University of Tehran and Tarbiat Modares University. Also, its reliability, using related coefficients, met satisfied threshold value (0.81-0.94). Data processing in both descriptive and inferential statistics using SPSS_{win22} and LISREL_{8.5} software and achieve goals with structural equation modeling was conducted. According to the analyses, a significant correlation between the four components of talent management and organizational development indices were observed. Based on the results obtained from modeling, factors of identification, recruitment, retention and development of talent in agricultural higher education system had a significant effect on organizational development. Those four factors explained 68 percent of the total variance of organizational development in agricultural higher education system.

Keywords: Higher Education, Faculty Members, Agricultural Education, Talent Management, Organizational Development.

¹ Former Ph.D. Student, Professor and Associate Professor of Agricultural Extension and Education, Tarbiat Modares University and Assistant Professor of Agricultural Extension, University of Tehran, respectively. Tehran, Iran.

^{*} Corresponding Author, Email: mj.sobhani@modares.ac.ir