



پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد: زهرا متین، ۱۳۹۶

بررسی تاثیر مدیریت استعداد عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی (مطالعه موردی ادارات دولتی خراسان شمالی)

تحقیق حاضر به منظور بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی در ادارات دولتی استان خراسان شمالی در سال ۱۳۹۶ انجام شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه ۷۱ مدیرانکه برابر با ۱۲۰ نفر می‌باشند، تشکیل می‌دهند، که تمامی آنها به صورت سرشماری، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده جهت جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای شامل دو بخش: اطلاعات جمعیت‌شناختی و سوالات تخصصی (پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا، مدیریت استعداد معالی تفتی و عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت) می‌باشد. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با اجرای اولیه در نمونه‌ای به تعداد ۳۰ نفر (پیش‌آزمون) تأیید شد. نتایج در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تحلیل مسیر و روش بوت استرپینگ) مورد بررسی قرار گرفتند. در نهایت از مجموع جامعه آماری ۹۲ نفر در دسترس بوده و نتایج حاصل از این تحقیق برای فرضیه‌های اصلی و فرعی نشان داد که مدیریت استعداد بر رضایت شغلی، رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی، و مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. بررسی فرضیه‌های فرعی نشان داد مدیریت استعداد با سه مولفه جذب، همسوسازی و توسعه بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بررسی مدل متغیر میانجی رضایت شغلی نشان داد مولفه جذب، همسوسازی و توسعه بر عملکرد سازمان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت استعداد، عملکرد سازمانی، رضایت شغلی، جذب استعداد، همسوسازی استعداد، توسعه استعداد، ادارات دول

شماره‌ی پایان‌نامه: ۱۲۷۲۱۲۱۵۹۵۲۰۲۵

تاریخ دفاع: ۱۳۹۶/۱۱/۰۷

رشته‌ی تحصیلی: مدیریت اجرایی

دانشکده: علوم انسانی

استاد راهنما: دکتر حسینعلی بهرام زاده

M.A. Thesis:

Investigating the Impact of Organizational Performance Potential Management on the Mediating Role of Job Satisfaction (Case Study of the State Offices of North Khorasan)



The present study was conducted to investigate the effect of talent management on organizational performance regarding the mediating role of job satisfaction in government departments of North Khorasan province in 1396. The statistical population of the study consisted of all 120 managers, all of whom were selected by sampling method as a statistical sample. A tool for collecting data was a questionnaire consisting of two parts: demographic information and specialized questions (Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, Talent Management, and Hersati and Goldsmith's Organizational Performance). Validity of the questionnaires was confirmed by the professors and their reliability was confirmed by initial implementation in a sample of 30 people. The results were analyzed using descriptive and inferential statistics (path analysis and bootstrap analysis). Finally, the results of this research for the main hypotheses showed that:

Talent management has a positive and significant effect on job satisfaction (826%), job satisfaction on organizational performance (791%), and talent management on organizational performance due to the mediating role of job satisfaction (708%). Sub-hypothesis analysis showed that talent management has a positive and significant effect on job satisfaction with three components of absorption (419%), alignment (239%) and development (331%). Also, looking at the model of job satisfaction mediation variable showed that the absorption component (292%), alignment (167%) and development (231%) had a positive and significant effect on the performance of the organization. Limitations of research include the limited statistical community, the lack of scientific resources and the limited research and documentation, limited participation of individuals in the completion of questionnaires and the lack of uniformity of mental conditions, motivation, willingness and accuracy of subjects in answering questions.