

رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری

معصومه مشهدی^۱، بتول فقیه آرام^{۲*}، ابوطالب سعادت‌تی شامیر^۳

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری مربیان فنی حرفه ای شهر تهران به روش توصیفی- همبستگی از نوع معادلات ساختاری صورت گرفته است.

روش: جامعه مورد نظر در این تحقیق را مربیان فنی حرفه‌ای شهر تهران تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود تعداد کل آنها معادل ۱۹۰۸۰ نفر (۱۳۷۲۴ نفر مرد و ۵۳۵۶ زن) هستند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۶ نفر (۲۵۱ نفر مرد و ۱۲۵ نفر زن) به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط از پرسشنامه نوآوری سازمانی (۲۰۰۲)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسشنامه توسعه استعدادها احمدی (۱۳۹۶) استفاده گردید. که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷، و ۰/۸۵ بدست آمد.

یافته‌ها: جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج حاکی از آن بود که اثر مستقیم توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۵ است. همچنین اثر غیر مستقیم متغیر توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی با تأثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۱۳۶ می باشد.

نتیجه گیری: کارکنان مستعد، می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی را برای سازمان به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی آن گردند؛ بنابراین توسعه این استعدادها، یکی از مهم‌ترین عوامل حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود.

کلید واژگان: توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی، کیفیت زندگی کاری

^۱ کارشناس ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، اینها (fighiharam1388@gmail.com)

^۳ استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی / و شخصیت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

مقدمه

آموزش و پرورش و سازمان فنی حرفه‌ای یکی از قوی‌ترین عوامل تعیین‌کننده سرمایه‌انسانی می‌باشد (وینر و همکاران، ۲۰۱۷). کارکنان مستعد، می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی را برای سازمان به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی آن گردند؛ بنابراین توسعه این استعدادها، یکی از مهم‌ترین عوامل حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود (سویم، ۲۰۰۹).

سازمان‌ها بایستی به ضرورت فراهم آوردن فرصت رشد و شکوفایی استعدادهای خود واقف باشند (ایلی، ۱۳۸۹). چرا که امروزه، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که استعدادهای کارکنان خود را به خوبی شناسایی نموده و بستر مناسب را برای استفاده صحیح از آن‌ها فراهم آورند (شائمی و همکاران، ۱۳۹۲). با این وجود، تعداد معدودی از سازمان‌ها بر سرمایه‌گذاری انسانی تأکید دارند و اکثریت آن‌ها بر روی فناوری‌های نوین، سیستم‌های برنامه‌ریزی و نرم‌افزارهای اجرایی سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ این در حالی است که سازمان‌های مدرن، پیشرفت خود را در گرو سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان می‌دانند و در تلاش هستند تا استعداد کارکنان خود را به سمت اهداف نهایی هدایت کنند (سویم، ۲۰۰۹).

توسعه استعدادها به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعدادهای بشمار می‌رود و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد. سازمان‌های برتر دنیا هر یک به طرق مختلف برنامه‌های توسعه کارکنان خود را پیگیری می‌کنند. به عنوان مثال شرکت پاناسونیک، دانشکده‌هایی را در برخی از کشورها برای تربیت منابع انسانی بومی تأسیس کرده است. (قلی‌پور، ۱۳۹۰).

سازمان‌های امروزی برای آنکه بتوانند در پارادیم جدید رقابت میان سازمانها که فضایی کاملاً رقابتی و دانش محور می‌باشد، به حیات خود ادامه دهند، باید به نوآوری به عنوان یک استراتژی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی برای رویارویی با آنها، شاخص‌های تاثیر گذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (بورقانی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۵). نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می‌کند که با پیچیدگی و تغییری که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکتهایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالشها سریعتر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصتهای بازار بهتری نسبت به شرکت‌های فاقد نوآوری بدست آورند. از نظر استیفن پی رایبیز نوآوری، فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روشهای جدید عملیات است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت نوآوری سازمانی

1. viner & et al

2. Sweem

تمایل سازمان جهت توسعه محصولات و خدمات جدید یا بهبود آنها و موفقیت در ارائه آن محصولات و خدمات به بازار است. سازمانها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمانی، مقابله با فشارهای رقابتی شدید و تغییر تقاضاهای مشتری نام می‌برند. به واسطه نوآوری شرکتها به هدف پاسخگویی موثر به تقاضاهای محیطی و در نتیجه به حفظ و بهبود عملکرد سازمانی دست می‌یابند (رستگار و مقصودی، ۱۳۹۵).

از طرف دیگر هنگامی که سازمان به کیفیت زندگی کاری کارکنان خود توجه می‌کند، یک رویکرد عالی در جهت جذب و حفظ کارکنان خود انجام داده است. این امر باعث شکلگیری این ایده میشود که سازمان قادر به ارائه محیط کاری مناسب به کارکنان خود می‌باشد و رضایت شغلی برای آنان به وجود می‌آورد (ابراهیمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). کیفیت زندگی کاری به رضایت کارکنان از تنوع نیازهایی که از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایج حاصل از مشارکت در محل کار تعریف می‌شود. محیط کاری نقش بسیار مهمی در باقی ماندن کارکنان در سازمان دارد و بر رضایت کارکنان در سازمان تاثیر می‌گذارد. هنگامی که کارکنان در محیطی کاری شاداب و مناسب فعالیت می‌کنند به نوبه خود این عامل منجر به بهره‌وری بالا، فرسودگی شغلی پایین، کاهش استرس و درگیری می‌شود و موجب افزایش تعهد در بین کارکنان می‌شود (رازک و همکاران، ۲۰۱۶).

بنابراین مسئله ما در این پژوهش این است که آیا توسعه استعداد از طریق کیفیت زندگی کاری بر نوآوری سازمانی مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران تاثیر دارد؟

ما در قرنی زندگی می‌کنیم که پیشرفت‌های فناورانه سریع و تغییرات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی غیرقابل اجتناب‌اند (آلتینوز و همکاران، ۲۰۱۳). اغلب سازمان‌ها امروزه بنا به دلایلی از قبیل کاهش استعدادهای در دسترس، مشکلات فراوان برای نگهداری از استعدادهای برجسته، بالا رفتن نرخ جابه‌جایی کارکنان و استراتژی‌های منابع انسانی، با بحران استعداد مواجه هستند (فیلیپس و روپر، ۲۰۰۹). در حال حاضر می‌توان گفت وضعیت نامطلوب شغل معلمی در بسیاری از کشورها موجب ترک شغل معلمان علاقه‌مند و مانع جذب فارغ‌التحصیلان ممتاز مدارس می‌شود که به نظر بعضی از دانشمندان عمدتاً به دلیل شرایط کاری و حقوق و دستمزد نامطلوب است (میرکمالی و غلامزاده، ۱۳۹۱). نقش کلیدی معلمان سبب می‌شود که سازمان فنی حرفه‌ای فرآیند حفظ و نگهداری مریبان را در حکم وظیفه‌ای مهم و اساسی توجه کند و به منظور ماندگاری معلمان، راهکارهایی نظام‌مند طراحی نماید و با نگرش کلان به ورود و خروج معلمان، عواقب و هزینه‌های از دست دادن انگیزه ماندگاری معلمان را بررسی کند (پور اشرف و طولابی، ۱۳۸۸). علاوه بر این در جامعه امروز، بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه سازمان‌های هزاره سوم قرار گرفته است و اعتقاد بر آن است که عملکرد کارکنان تحت تاثیر اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری است و بی‌توجهی به مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان، از اثربخشی و کارایی سازمان به شدت می‌کاهد. مفهوم کیفیت زندگی

کاری با یک جنبه مهم مسئولیت اجتماعی سروکار دارد. بدین سبب که آنچه برای افراد در محیط کار حادث می شود، ممکن است تسری یابد و روی جنبه های زندگی، غیر از کارشان تاثیر بگذارد، لذا کار مدیران یک جنبه اجتماعی دارد مدیریت ضعیف افراد در محل کار، می تواند نه تنها کیفیت زندگی کاری، بلکه کیفیت زندگی شان را به طور کلی پایین آورد، صدد البته مدیریت خوب می تواند هر دو را افزایش دهد (بنیسی، ۱۳۹۶) و نوآوری نیز نقش مهمی در توسعه اقتصادی دارد و افراد، سازمانها و جوامعی که نتوانند خود را با تحولات پرشتاب همگام سازند رو به نابودی پیش خواهند رفت؛ نوآوری به معنای کاربرد ایده ها یا رفتار بدیع است. بنابراین در مورد ضرورت و اهمیت این تحقیق می توان گفت که با توسعه استعداد مربیان و فراهم کردن امکانات لازم در محیط کاری در جهت نوآوری سازمانی آنها اقدام نماییم.

بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان اثر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه های نوشتاری به این نتیجه دست یافتند که سرمایه های فکری به طور مستقیم بر مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی روزنامه های پرشمارگان اثر مثبت و معناداری دارد و همچنین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در تأثیر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی نقش میانجی دارند.

ابراهیمی نژاد و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه ی بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه ای استان کرمان به این نتیجه دست یافتند که بین مؤلفه های کیفیت کاری، منصفانه بودن حقوق و دستمزد، عدالت، همکاری و مشارکت داشتن در تصمیمات سازمانی با فرهنگ اخلاقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ اما بین مؤلفه ایمنی و امنیت شغلی با فرهنگ اخلاقی رابطهای یافت نشد. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش در دو حالت اعداد معناداری و تخمین استاندارد مورد بحث قرار گرفتند و نتایج نشان داد که مدل مفهومی تحقیق از برازش قابل قبولی مدل برخوردار میباشد.

عرب پور و نیک پور (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان تاثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی شهر تهران به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد و زیر متغیرهای آن؛ یعنی جذب استعداد ها، نگه داشت استعدادها، توسعه ی استعدادها و بهره وری نیروی انسانی، رابطه ای مثبت و معنی داری وجود دارد و ابعاد نگه داشت استعدادها و توسعه استعدادها می توانند بهره وری نیروی انسانی را در سازمان های دولتی شهر کرمان پیش بینی کنند.

چگینی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی شهرداری های استان گیلان به این نتیجه دست یافتند که همبستگی میان مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی حدود ۸۲٪.

می باشد. همچنین بیشترین ضریب همبستگی مربوط به متغیر حفظ و نگهداشت استعداد بر عملکرد سازمانی می باشد.

پریش و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان چارچوبی برای مدیریت استعداد در صنعت گردشگری به این نتیجه دست یافتند که الگویی بر پایه عوامل زمینه ای تأثیرگذار بر مدیریت استعداد (عوامل داخلی خارجی)، جذب استعداد (تجزیه و تحلیل راهبردی - نیازمندی های سازمان به استعداد، تأمین نیروی انسانی موردنیاز)، ماندگاری (مدیریت روابط استعداد، مدیریت عملکرد)، بالندگی (مدیریت مسیر شغلی، مدیریت جانشین پروری) و خزانه استعداد (چشم انداز، راهبردها) ارائه شده است.

استیفن و سیمون (۲۰۱۳) در پژوهش خود با عنوان عوامل اثرگذار بر کاربرد مدیریت استعداد، به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی، سیستم پاداش، توسعه شغلی، و محیط کاری، از جمله مهم ترین عوامل اثرگذار بر اجرای مدیریت استعداد در سازمان بوده و می توانند پیش بینی کننده موفقیت مدیریت استعداد در سازمان باشند. اسلیدرینک (۲۰۱۲) عوامل اثرگذار بر نگهداشت استعدادها را به دو دسته عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم کرد. یافته های پژوهش نشان داد که مهم ترین عوامل درونی تأثیرگذار بر نگهداشت استعدادها به ترتیب شامل استقلال شغلی، فرصت های توسعه، رضایت شغلی، کار چالش برانگیز، و قدردانی می شود. هم چنین نتایج پژوهش، بیان گر آن بود که مهم ترین عوامل بیرونی تأثیرگذار بر نگهداشت استعدادها به ترتیب شامل روابط با همکاران، شرایط کاری، امنیت شغلی، فرصت های ارتقاء و دستمزد می شود.

تجزیه و تحلیل های جیمز کهاینند (۲۰۱۲) در پژوهش «مدیریت استعداد: اثرگذار بر عملکرد سازمانی» که بر روی مدیران اجرایی ارشد شرکت های برتر شهر لاگوس انجام داد، نشان می دهد که مدیریت استعداد بر عملکرد کل سازمان اثر مثبتی داشته است. هم چنین نشان داده شد که برنامه مدیریت استعداد بر عملکرد شرکت های ملی و چند ملیتی هم اثر مثبتی داشته است. وی در این مطالعه توصیه می کند که برنامه مدیریت استعداد باید برای همه کارکنانی که استعداد خاصی دارند، استفاده شود و شرکت ها باید بین برنامه مدیریت استعداد و سبک مدیریت منابع انسانی تمایز قائل شوند. هم چنین وی در این پژوهش نتیجه می گیرد که بین مدیریت استعداد و توانایی سودآوری و نیز مدیریت استعداد و بازگشت سرمایه همبستگی بالایی وجود دارد. اما شاخص مدیریت استعداد به شدت سطوح سودآوری و بازگشت سرمایه نمی باشد؛ از نظر او، این امر را می توان به این واقعیت نسبت داد که معرفی مدیریت استعداد در سازمان، یک پدیده نسبتاً جدید است؛ و این بیان گر این حقیقت است که مدیریت استعداد تنها یک درصد متغیرهایی را شامل می شود که می تواند بر بازگشت سرمایه و عملکرد اثر بگذارد.

روش

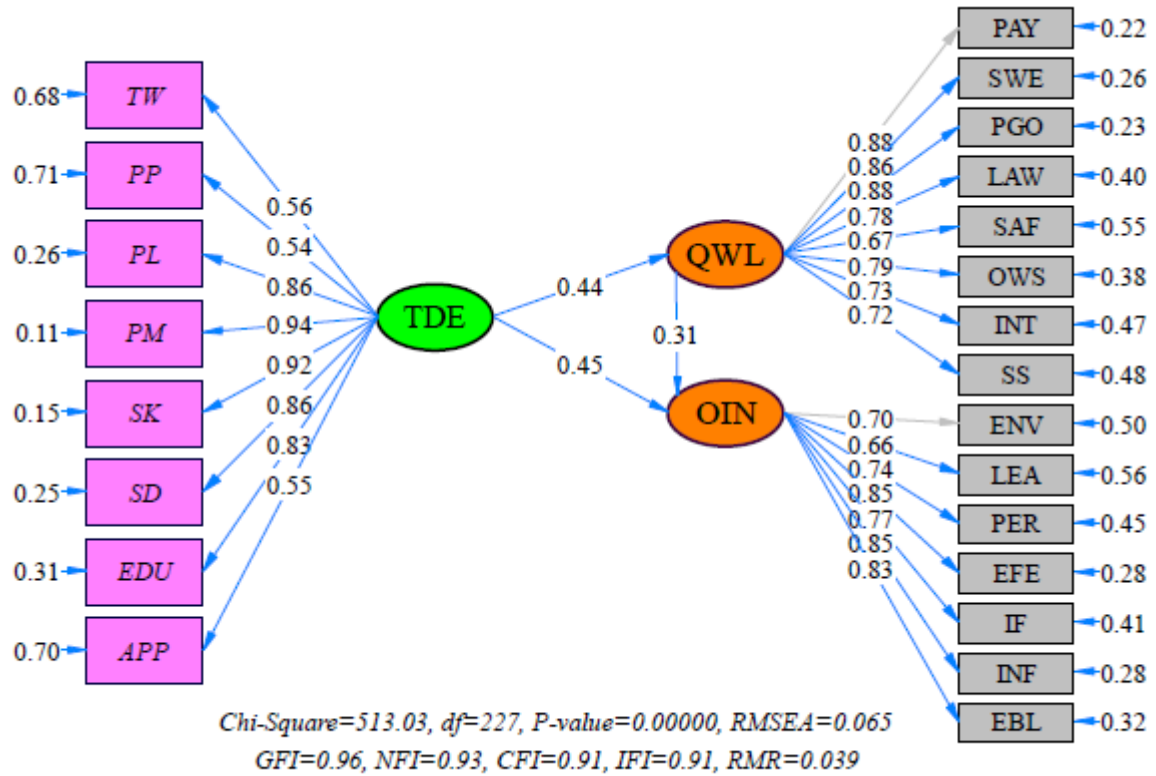
تحقیق حاضر با هدف رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری به روش توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری صورت گرفته است. جامعه مورد نظر در این تحقیق را مربیان فنی حرفه‌ای شهر تهران تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود تعداد کل آنها معادل ۱۹۰۸۰ نفر (۱۳۷۲۴ نفر مرد و ۵۳۵۶ زن) هستند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۷۶ نفر (۲۵۱ نفر مرد و ۱۲۵ نفر زن) به صورت نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط از پرسشنامه نوآوری سازمانی (۲۰۰۲)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسشنامه توسعه استعدادها احمدی (۱۳۹۶) استفاده گردید. که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ بدست آمد.

یافته‌ها

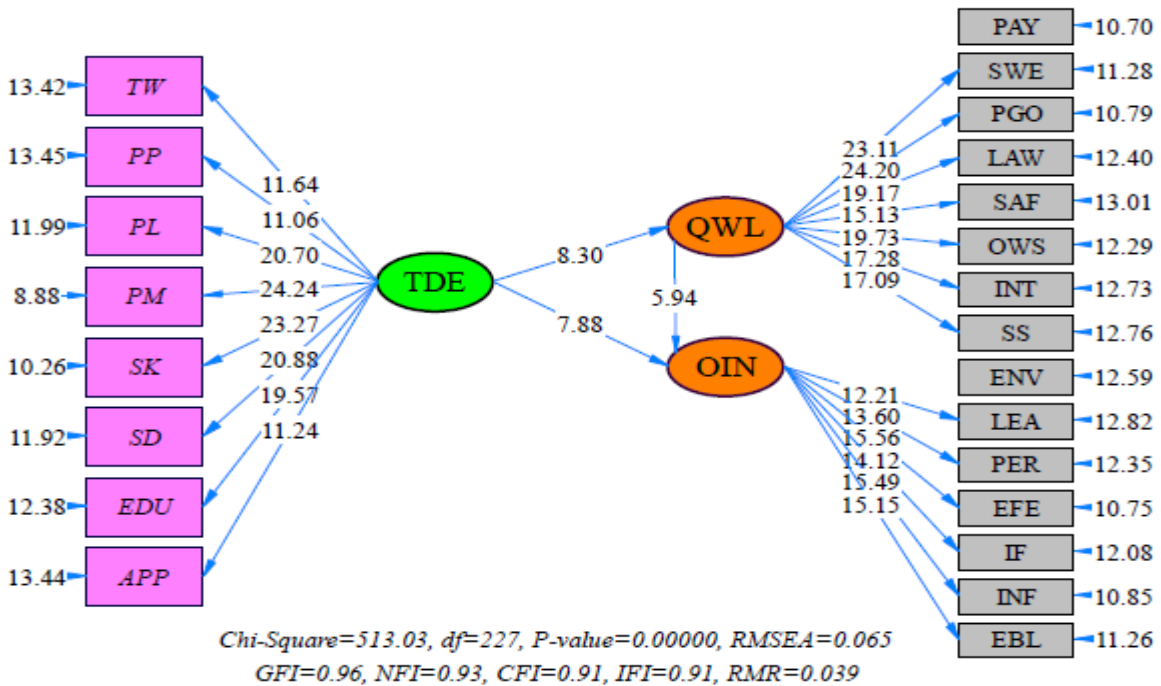
هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مجموعه وسیعی از معیارها و شاخص‌های برازندگی^۱ وجود دارند که می‌توانند برای اندازه‌گیری برازش کل مدل مورد استفاده قرار گیرند. متأسفانه هیچ کدام از اینها در تمام جهات نسبت به بقیه برتری ندارند. زیرا یک شاخص برازندگی خاص بسته به حجم نمونه، روش تخمین، پیچیدگی مدل، مفروضات مربوط به نرمال بودن یا ترکیبی از شرایط فوق به طور متفاوت عمل می‌کند. از اینرو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص‌های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند (کلانتری، ۱۳۸۸، ص. ۱۲۸-۱۲۹). در این بخش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب دیاگرام مسیر ترسیم و با استفاده از روش‌های مختلف برازش آن سنجیده می‌شود. یک مدل کامل معادلات ساختاری در حقیقت بیانگر آمیزه‌ای از نمودار مسیر و تحلیل عاملی تاییدی (CFA) است.

^۱ Goodness of Fit

^۲ Confirmatory Factor Analysis



شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۲. اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش

نیکوئی برازش مدل: در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکوئی برازش استفاده شده است. جدول زیر بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می‌باشد. جدول زیر نشان می‌دهند که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل ساختاری تحقیق

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۲/۲۶۰	<۳/۰۰	شاخص مجذورکای	<i>Chi-square/df</i>
۰/۹۶	>۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش	<i>GFI</i>
۰/۰۶۵	<۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	<i>RMSEA</i>
۰/۰۳۹	<۰/۰۵	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	<i>RMR</i>
۰/۹۳	>۰/۹۰	شاخص نرم شده برازندگی	<i>NFI</i>
۰/۹۱	>۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده	<i>IFI</i>
۰/۹۱	>۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی	<i>CFI</i>

تفسیر شاخص‌های برازش: (۱) شاخص مجذور کای: کای اسکوئر را می‌توان به عنوان عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل سازی معادلات ساختاری تلقی کرد. هر چه مقدار آن کوچکتر باشد، برازش داده‌ها به مدل بهتر است. تا جاییکه مقدار صفر برای آن نشان از برازش کامل است. یک معیار رایج برای بررسی مناسب بودن این شاخص این است که حاصل تقسیم مقدار کای اسکوئر بر درجه آزادی بایستی کمتر از مقدار ۳ باشد. که در مدل ما این مقدار برابر ۲/۲۶۰ محاسبه شده است. بنابراین مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

(۲) ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA): این شاخص بر مبنای تحلیل ماتریس باقیمانده قرار دارد. بر خلاف شاخص‌های دیگر در مدل سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، این شاخص برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. مقدار کمتر از ۰/۰۸ برای این شاخص نشان از برازش مناسب مدل دارد. مقدار این شاخص برای مدل پژوهش برابر ۰/۰۶۵ محاسبه شده که نشان از برازش مناسب مدل دارد.

(۳) شاخص میانگین مجذور باقی مانده‌ها (PMR): این شاخص بر اساس ماتریس باقیمانده محاسبه می‌شود و مقادیر کمتر از ۰/۰۵ آن نشان دهنده مناسب بودن برازش مدل است. در مدل پژوهش این مقدار برابر ۰/۰۳۹ شده است که مناسب می‌باشد.

(۴) شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) مقادیر بالاتر از ۰/۹ هر یک از شاخص‌های برازش بالا مؤید مناسب بودن برازش مدل است. با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای این شاخص‌ها بزرگتر از ۰/۹ هستند

در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب می‌باشد. برای آزمون معنی‌داری؛ ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده خواهد شد. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۲. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه فرضیه
۱	توسعه استعدادها	۰/۴۴	۸/۳۰	تایید
۲	نوآوری سازمانی	۰/۴۵	۷/۸۸	تایید
۳	کیفیت زندگی کاری	۰/۳۱	۵/۹۴	تایید

در ادامه با توجه به خروجی مدل مفهومی پژوهش به بیان و بررسی فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. فرضیه اصلی: توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری مریبان فنی حرفه ای شهر تهران رابطه دارد.

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر کیفیت زندگی کاری از خروجی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در جدول زیر اثر مستقیم، غیر مستقیم و اثر کل بین توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی محاسبه شده است.

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل بین توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی

اثر کل	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			از متغیر	به متغیر
۰/۵۸۶	۰/۱۳۶	۰/۴۵	توسعه استعدادها	نوآوری سازمانی

همانطور که از جدول ۳ مشخص است، اثر مستقیم توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۵ است. همچنین اثر غیر مستقیم متغیر توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی با تأثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۱۳۶ می‌باشد.

نحوه محاسبه اثر غیر مستقیم متغیر توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی کیفیت زندگی کاری به صورت زیر است:

$$(TDE \xrightarrow{(-/۴۴)} OWL \xrightarrow{(-/۳۱)} OIN) = ۰,۱۳۶$$

برای بررسی نقش میانجی‌گری متغیر کیفیت زندگی کاری در رابطه توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی از یک آزمون پرکاربرد به نام آزمون سوبل^۱ استفاده می‌شود که برای معناداری تاثیر یک متغیر میانجی در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2)}}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

S_a: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

S_b: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

بنابراین داریم:

$$z - value = \frac{0,44 \times 0,31}{\dots} = 4,669$$

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل برابر ۴/۶۶۹ شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵٪ تاثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری در اثرگذاری توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی معنادار است. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. علاوه بر آزمون سوبل، برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد نشان از قویتر بودن تاثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{(a \times b)}{\dots}$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

¹ Sobel test

$$VAF = \frac{(0.44 \times 0.31)}{0.31} = 0.233$$

این بدان معنی است که ۲۳/۳ درصد اثر کل توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود. همچنین با توجه به اینکه در مدل با وجود متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری، مسیر مستقیم توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی معنادار است، نتیجه می‌شود که کیفیت زندگی کاری در رابطه توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی نقش میانجی گری جزئی دارد.

فرضیه اول: توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر (۷/۸۸) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در توسعه استعدادها، موجب افزایش ۰/۴۵ واحدی در نوآوری سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه دوم: توسعه استعدادها با کیفیت زندگی کاری مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری برابر (۸/۳۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۴) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر توسعه استعدادها بر کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در توسعه استعدادها، موجب افزایش ۰/۴۴ واحدی در کیفیت زندگی کاری خواهد شد. این بدان معناست که توسعه استعدادها با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه سوم: کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. مطابق با جدول (۲)؛ آماره معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی برابر (۵/۹۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۱) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر کیفیت زندگی کاری بر نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، موجب افزایش ۰/۳۱ واحدی در نوآوری سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه چهارم: بین توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت مریبان تفاوت وجود دارد.

برای مقایسه توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی کاری مریبان بر حسب جنسیت آنها، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۴ داده شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی کاری مریبان بر حسب جنسیت آنها

شاخص	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره‌ی t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه آزمون
توسعه استعدادها	مرد	۲۵۱	۳/۴۹	۰/۵۸۰	۱/۴۷۴	۳۷۴	۰/۱۴۱	یکسان است
	زن	۱۲۵	۳/۳۹	۰/۶۶۴				
کیفیت زندگی کاری	مرد	۲۵۱	۳/۴۸	۰/۵۸۷	۱/۳۵۷	۳۷۴	۰/۱۷۶	یکسان است
	زن	۱۲۵	۳/۳۹	۰/۶۲۹				
نوآوری سازمانی	مرد	۲۵۱	۴/۴۱	۱/۰۹۶	۲/۶۷۱	۳۷۴	۰/۰۰۸	یکسان نیست
	زن	۱۲۵	۴/۰۸	۱/۲۲۸				

با توجه به جدول ۴، سطح معناداری آزمون برای شاخص‌های توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. یعنی بین توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری مریبان بر حسب جنسیت آنها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود ندارد. به عبارتی دیگر سطح توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری مریبان مرد و زن یکسان است.

همچنین سطح معناداری آزمون برای شاخص نوآوری سازمانی کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد. یعنی بین نوآوری سازمانی مریبان بر حسب جنسیت آنها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود دارد. با توجه به مقادیر میانگین، سطح نوآوری سازمانی مریبان مرد بالاتر از سطح نوآوری سازمانی مریبان زن است.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری مریبان فنی حرفه ای شهر تهران بود. نتایج حاکی از آن بود که نتایج حاکی از آن بود که اثر مستقیم توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر با ۰/۴۵ است. همچنین اثر غیر مستقیم متغیر توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی با تأثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۱۳۶ می‌باشد. هم چنین نتایج نشان دادند که ۲۳/۳ درصد اثر کل توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری تبیین می‌شود. همچنین با توجه به اینکه در مدل با وجود متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری، مسیر مستقیم توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی معنادار است، نتیجه می‌شود که کیفیت زندگی کاری در رابطه توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی نقش میانجی گری جزئی دارد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های بورقانی فراهانی و همکاران (۱۳۹۵)، ابراهیمی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۵)، عرب‌پور و نیک‌پور (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین یافته‌های این فرضیه می‌توان گفت که کارکنان مستعد، می‌توانند ارزش‌های بسیار زیادی را برای سازمان به ارمغان آورده و باعث رشد و شکوفایی آن گردند؛ بنابراین توسعه این استعدادها، یکی از مهم‌ترین عوامل حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به شمار می‌رود. سازمان‌ها بایستی به ضرورت فراهم آوردن فرصت رشد و شکوفایی استعدادهای خود واقف باشند، چرا که امروزه، سازمان‌هایی موفق خواهند بود که استعدادهای کارکنان خود را به خوبی شناسایی نموده و بستر مناسب را برای استفاده صحیح از آنها فراهم آورند.

فرضیه اول: توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. نتایج حاکی از آن بود که آماره معنی‌داری بین توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر (۷/۸۸) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی در سطح اطمینان (۰/۹۵) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۵) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر توسعه استعدادها بر نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در توسعه استعدادها، موجب افزایش ۰/۴۵ واحدی در نوآوری سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های اسلیدرینک

(۲۰۱۲)، استیفن و سیمون (۲۰۱۳)، نوع پسند اصیل و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت که توسعه استعدادها موجب نوآوری سازمانی مریبان می‌شود چرا که توسعه استعدادها به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعدادها بشمار می‌رود و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد. سازمان‌های برتر دنیا هر یک به طرق مختلف برنامه‌های توسعه کارکنان خود را پیگیری می‌کنند.

فرضیه دوم: توسعه استعدادها با کیفیت زندگی کاری مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. نتایج حاکی از آن بود که آماره معنی‌داری بین توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری برابر (۸/۳۰) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۴۴) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر توسعه استعدادها بر کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در توسعه استعدادها، موجب افزایش ۰/۴۴ واحدی در کیفیت زندگی کاری خواهد شد. این بدان معناست که توسعه استعدادها با کیفیت زندگی کاری رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت توسعه استعدادها به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعدادها بشمار می‌رود و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد. سازمان‌های برتر دنیا هر یک به طرق مختلف برنامه‌های توسعه کارکنان خود را پیگیری می‌کنند. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که رضایت کارکنان را افزایش می‌دهد، یادگیری آن‌ها را در محیط تقویت می‌کند و به آن‌ها در امر مدیریت تغییر و تحولات یاری می‌رساند.

فرضیه سوم: کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی مریبان فنی حرفه‌ای شهر تهران رابطه دارد. نتایج حاکی از آن بود که آماره معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی برابر (۵/۹۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان کیفیت زندگی کاری و نوآوری سازمانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۱) است و میزان اثرگذاری مثبت متغیر کیفیت زندگی کاری بر نوآوری سازمانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در کیفیت زندگی کاری، موجب افزایش ۰/۳۱ واحدی در نوآوری سازمانی خواهد شد. این بدان معناست که کیفیت زندگی کاری با نوآوری سازمانی رابطه مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های لطفی و همکاران (۱۳۹۴)، نوع پسند اصیل و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد. در واقع می‌توان گفت بهبود کیفیت زندگی کاری منابع انسانی به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه سازمان‌های هزاره سوم قرار گرفته

است و اعتقاد بر آن است که عملکرد کارکنان تحت تاثیر اهمیت دادن به کیفیت زندگی کاری است و بی توجهی به مقوله کیفیت زندگی کاری کارکنان، از اثربخشی و کارایی سازمان به شدت می کاهد.

فرضیه چهارم: بین توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت مربیان تفاوت وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که سطح معناداری آزمون برای شاخص های توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. یعنی بین توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری مربیان بر حسب جنسیت آنها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود ندارد. به عبارتی دیگر سطح توسعه استعدادها و کیفیت زندگی کاری مربیان مرد و زن یکسان است. همچنین سطح معناداری آزمون برای شاخص نوآوری سازمانی کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. یعنی بین نوآوری سازمانی مربیان بر حسب جنسیت آنها، تفاوت معناداری در سطح ۰/۹۵ وجود دارد. با توجه به مقادیر میانگین، سطح نوآوری سازمانی مربیان مرد بالاتر از سطح نوآوری سازمانی مربیان زن است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که به تاثیر جنسیت نیز در بین این مولفه ها نیز در مدارس فنی و حرفه ای توجه شود.

در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می شود که زمینه های لازم را برای قدردانی و تشویق مربیان فنی حرفه ای در سازمان فراهم شود. محیط کار ایمن و بهداشتی برای مربیان مربیان فنی حرفه ای در سازمان فراهم شود. در ارتباط با فرضیه اول پژوهش پیشنهاد می شود که تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم برای مربیان در سازمان فراهم شود. شغل و فضای کلی زندگی برای مربیان در سازمان فراهم شود. در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می شود که محیط کاری با ایمن و با کیفیت برای مربیان در سازمان فراهم شود. از افراد با استعداد و مستعد در سازمان فراهم شود. در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می شود که زندگی شغلی با نشاط جهت نوآوری آنها برای مربیان فراهم شود. زمینه های لازم برای خلاقیت و رشد فکری مربیان فراهم شود. در ارتباط با فرضیه اصلی پژوهش پیشنهاد می شود که تاثیر جنسیت بر توسعه استعدادها، نوآوری سازمانی و کیفیت زندگی کاری در سازمان مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و فرهنگ اخلاقی در فنی و حرفه ای استان کرمان، پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، شماره ۳۴.
- ابیلی، خدایار. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی (با تأکید بر رویکردهای نوین). تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و هوش هیجانی با کیفیت زندگی کاری (مورد مطالعه کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی ره)، فصلنامه آموزش علوم دریایی، شماره ۹.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ آبدارزاده، پدram؛ فتوت، بنفشه. (۱۳۹۵). اثر سرمایه های فکری بر نوآوری سازمانی با میانجی گری مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در رسانه های نوشتاری، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱.
- پریش، رقیه. (۱۳۹۵). چارچوبی برای مدیریت استعداد در صنعت گردشگری، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۳، ۲۹-۱.
- پوراشرف، یاسان الله؛ طولابی، زینب. (۱۳۸۸). رویکرد کیفی بر عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۹۸.
- چگینی، مهرداد. (۱۳۹۵). بررسی رابطه مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳۸.
- رایینز، استیفن پی. (۱۳۸۵). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نشر دفتر پژوهشهای فرهنگی
- رستگار، عباسعی؛ مقصودی، طاهره. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی با میانجیگری تسهیم دانش، فصلنامه مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و پنجم، شماره ۸۰.
- شائمی، علی؛ علامه، سید محسن؛ عسگری، محبوبه. (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن با هوش عاطفی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۷۰)، ۴۷-۷۵.
- قلی پور، آرین. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری ها و کاربرد ها). تهران: انتشارات سمت.
- میرکمالی، سید محمد؛ غلام زاده، حجت. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معلمان مدارس منطقه آموزش و پرورش دستگردان (استان یزد)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱.
- Kehinde J. (2012). Talent Management: Effect on Organization Performances. *Journal of Management Research*, 4(2):178-186.
- Phillips D R & Roper K O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1): 7-16.

- Razak N A, Ma'amor H & Hassan N. (2016). Measuring Reliability and Validity Instruments of Work Environment Towards Quality Work Life. *Procedia Economics and Finance*, 37: 520-528.
- Sleiderink D M. (2012). Talent management in health care: Identifying and retaining talent at Medisch Spectrum Twente. PhD. *Thesis of Business Administration*, School of Management and Governance, University of Twente.
- Stephen M K & Simon M W. (2013). Factors affecting implementation of talent management in state corporations: a case study of Kenya broadcasting corporation. *International Journal of Business and Social Research*, 3(4): 42-49.
- 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. Benedictine university.
- Viner R M, Hargreaves D S, Ward J, Bonell C & Patton G. (2017). The Health Benefits of secondary education in adolescents and young adults: An international analysis in 186 low-, middle-and high-income countries from 1990 to 2013. *SSM-Population Health*.

The relationship between talent development and organizational innovation and the mediating role of quality of work life

Masoumeh Mashhadi¹, Batul Faghih Aram² *, Aboutaleb Saadati Shamir³

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between the development of talents and organizational innovation and the role of mediator quality of working life of professional technical instructors in Tehran using a structural equation descriptive-correlation method.

Method: The target population in this study was the professional technical trainers in Tehran, which according to the latest statistics and available data, their total number is 19080 (13724 males and 5356 females), using the Cochran formula 376 (251 Men and 125 women) were selected by simple random sampling. To collect the data, the Organizational Innovation Questionnaire (2002), Walton Work Quality Questionnaire, Ahmadi Talent Development Questionnaire (2017) were used. Their reliability through the Cronbach's alpha coefficient is 0/88, 0/87 And 0/85 Was obtained.

Results: Structural equation model was used to analyze the data. The results indicated that the direct effect of the development of talent and organizational innovation was 0/45. The indirect effect of the variable on the development of talents and organizational innovation with the effect of the median variable of quality of working life is 0/16.

Conclusion: Predictable employees can bring a lot of value to the organization and cause it to grow and flourish; therefore, developing these talents is one of the most important factors in maintaining competitive advantage in organizations.

Keywords: Talent Development, Organizational Innovation, Quality of Work Life

1 MSc, Department of Educational Sciences, School of Educational Sciences and Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran

2 Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Islamshahr, Iran (faghiharam1388@gmail.com)

3 Assistant Professor of Educational Psychology, Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch