

بررسی تاثیر فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت**بهره برداری و تعمیرات مینا**وحید طاهری^۱، عبدالجواد خلیلی^۲؛ احمد عسکری^۳

تاریخچه مقاله:

دریافت: 1400/03/18

پذیرش: 1400/06/30

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا بود. روش پژوهش حاضر تحلیلی توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار پژوهش در این تحقیق، پرسشنامه‌های استاندارد فعاليت مدیریت منابع انسانی تاکشی (۲۰۰۷)، پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی پاترسون (۲۰۰۵) و پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) بوده است. برای تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌های مذکور به ترتیب از روش‌های روایی همگرا، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که بر این اساس روایی و پایایی تایید شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که متغیر مدیریت استعداد نقش واسطه‌ای را در تاثیر گذاری فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا ایفا می‌نماید. نتایج نشان داد که فعاليت مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن از طریق مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا تاثیر غیر مستقیم داشته است.

واژه‌های کلیدی: فعاليت مدیریت منابع انسانی، عملکرد سازمانی، مدیریت استعداد، شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا.

مقدمه

سازمان‌های هزاره‌ی سوم، از مفهومی به نام سرمایه‌ی انسانی یاد می‌کنند. توسعه‌ی منابع انسانی به عنوان راز ماندگاری بنگاه‌ها تلقی می‌شود و مهم‌ترین چالش در عرصه‌ی کسب و کار، دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بلکه بهره‌مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه‌ی انسانی مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست. در دنیای امروز کسب و کار، مدیریت توسعه‌ی منابع انسانی دیگر مرکز هزینه‌کردن نیست؛ بلکه هم‌راستا با محیط رقابتی، سازمان‌ها، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه‌ی خود دارند. امروزه، مهم‌ترین دغدغه‌ی مدیران توسعه‌ی منابع انسانی، حفظ و توسعه‌ی استعدادهای سازمانی است و مدیریت استعدادها در خوشنام کردن سازمان‌ها تاثیر حیرت‌انگیز داشته‌اند (cart rite, 2007).

بهبود مستمر عملکرد سازمانها، نیروی عظیم هم‌افزایی ایجاد می‌کند که این نیروها میتواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصتهای تعالی سازمانی شود دولتها و سازمان‌ها و مؤسسات تلاش جدی در این مورد اعمال می‌کنند. بدون بررسی کسب و آگاهی از میزان پیشرفت و دستیابی به اهداف و بدون شناسایی چالشهای پیشروی سازمان و کسب بازخور و اطلاع از میزان اجرای

^۱ . کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران، Taheriva66@gmail.com

^۲ . نویسنده مسوول، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. Javad.khalili@gmail.com

^۳ . گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران. Askari0048@yahoo.com

سیاست های تدوین شده و شناسایی مواردی که به بهبود جدی نیاز دارند، بهبود مستمر عملکرد میسر نخواهد شد (Ebrahimi & et al, 2017). سوال اصلی که همواره مطرح بوده اینگونه است که مهمترین عوامل زمینه ای که می تواند موجب بهبود عملکرد یک سازمان شوند شامل چه مواردی می باشند. علی رغم مطالعات متعددی که در زمینه تعیین عوامل موثر بر عملکرد سازمانی صورت گرفته اند می توان بیان داشت که نقش متغیرهای واسطه ای در این میان چندان مورد بررسی قرار نگرفته است و در این زمینه خلاء مطالعاتی جدی وجود دارد (Glaister & et al, 2017).

تحقیقات برای ارتباط مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی به طور گسترده ای در آمریکا و انگلستان انجام شده است. نویسندگان متعددی به این موضوع اشاره کرده اند که انجام تحقیق نیازمند هدایت کردن آن به سوی سایر زمینه ها و مفاهیم می باشد. تحقیق بر روی تکنیک های منابع انسانی و ارتباط آن با عملکرد موسسات در بسیاری از موارد یکپارچه سازی افقی و صف بندی عمودی را نشان نمی دهد. این موضوع مربوط به اصل مدیریت منابع انسانی با عنوان ارتباط هم افزایانه میان تکنیک های مختلف است. به راستی نیاز به سنجه های همکاری و کمک ارتباط هم افزایانه میان این تکنیک ها برای عملکرد سازمان وجود دارد. علاوه بر این، ارتباط آنها با استراتژی کسب و کار و متعاقباً تأثیر آن بر عملکرد می بایست مورد توجه قرار گیرد. ارتباط میان تکنیک های منابع انسانی از طرق مختلف قابل بررسی می باشد. ابتدا باید تکنیک های منابع انسانی مستقل و کمک آنها به عملکرد سازمانی را بررسی کرد. پس از آن می بایست ارتباط هم افزایانه میان متغیرهای منابع انسانی و کمک آنها به عملکرد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد. مطالعات انجام شده بر روی تکنیک های HRM و عملکرد سازمان ها و موسسات نشان می دهد که تکنیک های منابع انسانی رابطه بسیار قوی با عملکرد سازمان و رابطه ی بسیار ضعیف با عملکرد بازار دارد (Khairollahi & et al, 2013).

کارایی و اثربخشی به عنوان برون داد نظام های انسانی و سازمانی زمانی تحقق می یابد که فرآیندهای کاری و رفتاری اصلاح شود و به راحتی بتوان بر فرآیندها مدیریت نمود. رها نمودن فرآیندها منجر به شکل گیری کارایی و اثر بخشی شده و در زمانی که نتیجه حاصل گردید کار اصلاحی را نمی توان انجام داد، بنابراین منطقی این است که بر فرآیندهای انسانی، رفتاری و کاری مدیریت شود. در این صورت کارایی و اثر بخشی تضمین می شود. در این راستا آنچه منجر به اثربخشی فرآیندها شده و آن را اصلاح می نمایند، منابع انسانی توسعه یافته است. یعنی از طریق پرورش منابع انسانی در ابعاد شغلی، رفتاری، استاندارد نمودن، خود آموزی و... می توان به کارایی و اثر بخشی فرآیندها دسترسی پیدا نمود. بر این اساس و با توجه به نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی در کارایی و اثر بخشی در این بخش سعی بر آن است مفهوم توسعه منابع انسانی و ابعاد آن، شاخص های کارایی و اثر بخشی تبیین و به نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به کارایی و اثر بخشی فرآیندها اشاره شود (Khairollahi & et al, 2013).

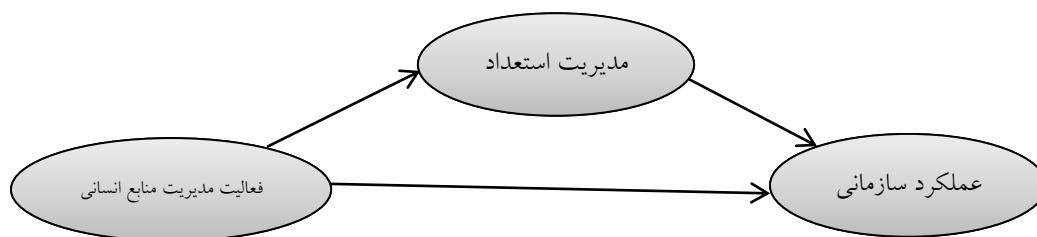
در این میان امروزه محققان موافقند که مدیریت استعداد همچنان یکی از اولویت ها برای سازمان ها در سرتاسر جهان است، زیرا می تواند موجب بهبود عملکرد سازمان ها، بویژه با توجه به شرایط سازمان ها در قرن بیست و یکم شود (Colling & et al, 2018). مطابق با دیدگاه خوروا و همکاران مدیریت استعداد به عنوان یکی از فعالیت ها و فرآیندهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی شناخته می شود که شامل شناسایی نظام مند موقعیت های اصلی است که به طور جداگانه به توسعه استعدادهای گروهی با توانایی بالقوه و عملکرد بالا به منظور تکمیل این نقش ها، و توسعه منابع انسانی متمایز به منظور تسهیل در تکمیل این موقعیت ها و تضمین تعهد مداوم آن ها به سازمان کمک می نماید (Colling & Mellahi, 2009). با وجود گستردگی مدیریت استعداد، سازمان ها به طور مستمر با دشواری های جدی در راستای متعهد ساختن و راضی کردن کارکنان با توانایی بالقوه بالا روبرو هستند (Glaister & et al, 2017). جای تعجب نیست که محققان و پژوهشگران به مطالعه نگرش های این نوع از کارکنان علاقه مند باشند (Swails & Blackburn, 2016).

مایکل استعداد را مجموعه ای از توانایی ها می داند که شامل مهارت ها، دانش و پتانسیل برای توسعه است. مایکل در تعریف خود استعداد را مانند مثلی تعریف می کند که دارای سه ضلع است. در این تعریف، فرد با استعداد کسی است که دانشی خاص دارد و پس از آن مهارت لازم برای به عینیت درآوردن دانش خود را داشته باشد و از نظر وجودی و شخصیتی پتانسیل لازم برای رشد و ارتقا را نیاز داشته باشد (Javaherizadeh, Moghimi, Gholipour & Tahmasebi, 2014).

استعداد در سازمان، به رهبران و کارکنانی اشاره دارد که کسب و کار را به جلو هدایت می کنند (Soleimani Sarmi, 2021). در واقع دستاوردهای بالا و افرادی که برای عملکرد بالا الهام بخش اند، افراد باصلاحیت و مستعد سازمان هستند که درصد کمی از کارکنان را تشکیل می دهند سیستم مدیریت استعداد با ارائه اطلاعات یکپارچه در خصوص استعدادهای مرتبط با پست های

سازمانی کارکنان، به افراد کمک می کند تا تعداد اقدامات بیهوده و خطاهای خود را کاهش دهند. در واقع وجود سیستم مدیریت یکپارچه، ضمن تسهیل تحقق اهداف کلان سازمان، فرآیند اخذ تصمیم در سازمان را ارتقاء می بخشد. ضمن اینکه با ایجاد محیط کاری مناسب، موجب کاهش هزینه های سازمانی در خصوص حفظ و نگهداشت کارکنان کلیدی می شود که نهایتاً از سنگینی هزینه های سازمان کاسته می شود (Jafarzadeh, 2014).

به هر حال، با وجود این که اهمیت روش های مدیریت استعداد توسط محققان و پژوهشگران به طور گسترده تاکید شده است، پژوهش های محدود و معدودی در راستای ارتباط بین اثربخشی روش های مدیریت استعداد و نگرش ها و رفتارهای کارکنان با توانایی بالقوه بالا وجود دارد و در این زمینه خلاء مطالعاتی تجربی محسوس است. لذا با توجه به مطالب بیان شده پژوهش حاضر به دنبال این می باشد که آیا فعالیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا تاثیر گذار می باشد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش

- ۱- فعالیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا اثر معناداری دارد.
- ۲- فعالیت مدیریت منابع انسانی بر مدیریت استعداد در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا اثر معناداری دارد.
- ۳- مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا اثر معناداری دارد.
- ۴- مدیریت استعداد بر رابطه بین فعالیت مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی به طور معناداری اثر میانجی دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و بر اساس گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کلیه ۱۴۲۲ نفر از کارکنان شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا که بر اساس جدول مورگان و روش نمونه گیری ساده ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. ابزار پژوهش در این تحقیق از پرسشنامه های استاندارد فعالیت مدیریت منابع انسانی تاکشی (۲۰۰۷) با ۱۹ گویه، عملکرد سازمانی پاترسون (۲۰۰۵) با ۱۵ گویه و مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹) با ۳۳ گویه که همه با طیف ۵ گزینه ای لیکرت تنظیم شده بود استفاده شد. برای تعیین روایی و پایایی ابزار پرسشنامه به ترتیب از روش های روایی همگرا، ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که بر این اساس روایی و پایایی تایید شد و نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده و برای آزمون اثرات واسطه ای نیز از آزمون سوبل استفاده شده است زیرا این آزمون نیازی به در نظر گرفتن معادلات رگرسیون چندگانه ندارد، به ویژه برای مواردی که آزمون متغیر میانجی است سودمندتر و کاراتر است.

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده

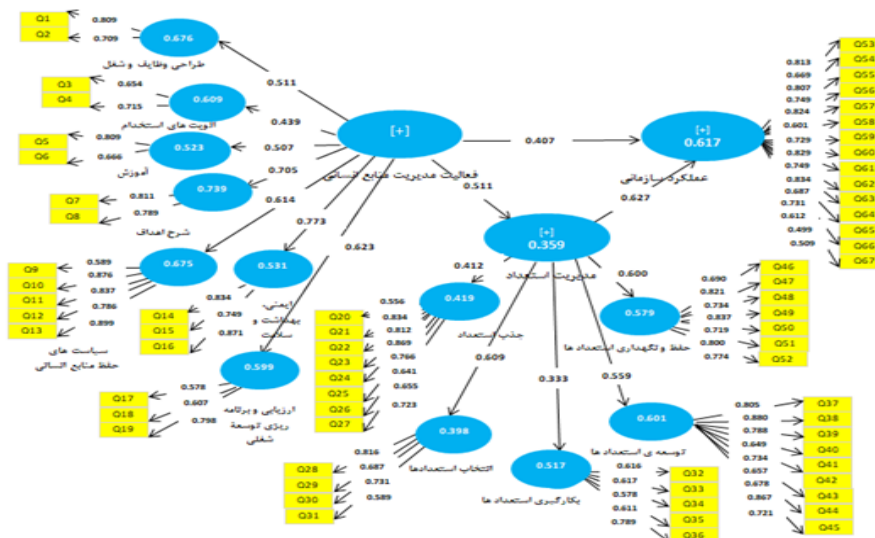
متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ ($Alpha > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$)	میانگین واریانس استخراج شده	نتیجه
مدیریت استعداد	۰,۸۷۲	۰,۹۰۶	۰,۷۴	مطلوب
فعالیت مدیریت منابع انسانی	۰,۹۳۵	۰,۹۳۱	۰,۶۹	مطلوب

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ ($Alpha > 0.7$)	ضریب پایایی ترکیبی ($CR > 0.7$)	میانگین واریانس استخراج شده	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰,۸۸۹	۰,۹۲۳	۰,۷۱	مطلوب

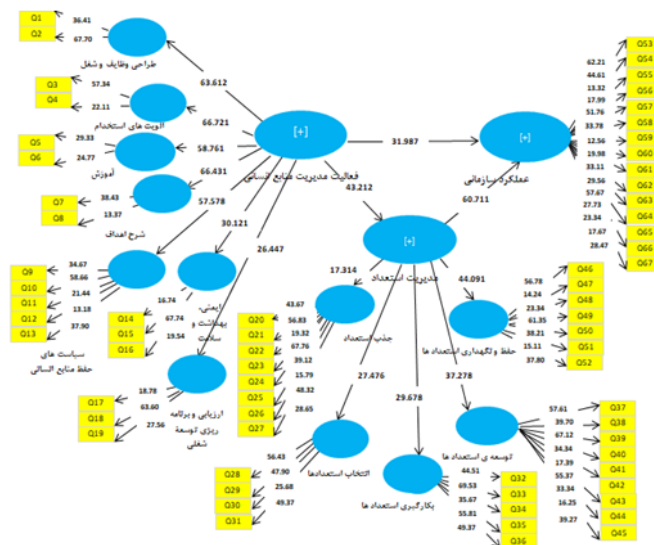
یافته های پژوهش

یافته های توصیفی پژوهش نشان داد که از نظر سن تعداد ۲۳ نفر از پاسخ گویان بین ۲۰ تا ۳۰ سال (معادل ۸ درصد) و ۷۲ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال (معادل ۲۴ درصد) و تعداد ۲۰۷ نفر ۴۱ سال و بیشتر (معادل ۶۸ درصد) می باشند همچنین از نظر سطح تحصیلات ۴۴ نفر از پاسخ گویان فوق دیپلم و پایین تر (معادل ۱۴ درصد)، ۱۵۳ نفر لیسانس (معادل ۵۱ درصد) و ۱۰۵ نفر فوق لیسانس و بالاتر (معادل ۳۵ درصد) و از نظر سوابق کاری ۲۰ نفر از پاسخ گویان کمتر از ۱۰ ماه (معادل ۷ درصد)، ۳۰ نفر بین ۱۱ تا ۲۰ ماه (معادل ۱۰ درصد)، ۷۵ نفر بین ۲۱ تا ۳۰ ماه (معادل ۲۵ درصد)، ۹۸ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ ماه (معادل ۳۲ درصد) و ۲۶ نفر بالاتر از ۴۰ ماه (معادل ۲۶ درصد) بوده اند.

نتایج حاصل از برآزش مدل جهت بررسی تاثیر فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت بهره برداری و تعمیرات مینا با استفاده از تکنیک معادلات ساختاری در محیط نرم افزار PLS به شرح ذیل است: بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه محاسبه می شوند که اگر این مقدار برابر و یا بیشتر از ۰,۴ شود موید این مطالب است که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی در مورد آن مدل اندازه گیری قابل قبول است (هولاند، ۱۹۹۹). اگر پژوهشگر پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص های آن با مقادیر کمتر از ۰,۴ مواجه شد، باید آن شاخص ها را اصلاح نموده و یا از الگوی پژوهش خود حذف نماید.



شکل ۲: مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳: مدل پژوهش با ضرایب T-Values

همانطور که در نمودارهای ۲ و ۳ نمایان است، مقدار تی و بارعاملی استاندارد شده بین سوالات و متغیرها در تمامی موارد بترتیب بیشتر از ۱،۹۶ و ۰،۴ محاسبه شده است. لذا نتایج حکایت از آن دارد که با توجه به داده های گرد آوری شده سوالات بدرستی وارد مدل و تحقیق شده و نیاز به حذف یا تغییر دیگری در سوالات پرسشنامه احساس نمی شود. در ادامه با توجه به نمودارهای فوق فرضیه های تحقیق مورد بررسی قرار می گیرد:

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر استاندارد	آماره t	سطح معناداری	نتیجه
اول	فعالیت مدیریت منابع انسانی ← عملکرد سازمانی	۰،۴۰۷	۳۱،۹۸۷	۰،۰۰	تایید
دوم	فعالیت مدیریت منابع انسانی ← مدیریت استعداد	۰،۵۱۱	۴۳،۲۱۲	۰،۰۰	تایید
سوم	مدیریت استعداد ← عملکرد سازمانی	۰،۶۲۷	۶۰،۷۱۱	۰،۰۰	تایید
چهارم	مقدار تاثیرات فعالیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از طریق مدیریت استعداد	آزمون سوبل			
تاثیر مستقیم	تاثیر غیر مستقیم	تاثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری	۰،۴۰۷
			۲۱،۰۹۰	۰،۰۰	

همانطور که در جدول فوق مشاهده می گردد، تاثیر متغیر فعالیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰،۴۰۷ و مقدار آماره تی ۳۱،۹۸۷، تاثیر متغیر فعالیت مدیریت منابع انسانی بر مدیریت استعداد نیز با ضریب مسیر ۰،۵۱۱ و مقدار آماره تی ۴۳،۲۱۲ و تاثیر متغیر مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی با ضریب مسیر ۰،۶۲۷ و مقدار آماره تی ۶۰،۷۱۱ تایید گردید بنابراین سه فرضیه اول تحقیق تایید می شود. با توجه به آزمون سوبل نیز می توان استنباط کرد که متغیر مدیریت استعداد نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری فعالیت مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمانی ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که فعالیت مدیریت منابع انسانی از طریق مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی به اندازه ۰،۴۴۳ تاثیر غیر مستقیم داشته است. از طرفی با توجه به اینکه مقدار آماره سوبل برابر با ۲۱،۰۹۰ و بیشتر از ۱،۹۶ محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰،۰۰) کمتر از سطح خطای ۰،۰۵ بدست آمده است، می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر غیر مستقیم فعالیت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی را تایید کرد.

بحث و نتیجه گیری

کارکردها و نقش‌های منابع انسانی در طول دو قرن گذشته به خاطر تغییر ماهیت محیط کسب و کار و تشدید رقابت تغییرات زیادی داشته است. مدیریت منابع انسانی معمولاً موقعی که نقش و مسئولیت مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد بازبینی قرار گرفته است، باز تعریف شده است، در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی مدیریت استعداد در شرکت بهره برداری و تعمیرات مپنا پرداخته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر مدیریت استعداد نقش واسطه ای را در تاثیر گذاری فعاليت مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی شرکت بهره برداری و تعمیرات مپنا ایفا می نماید. عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می شود که فعاليت مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن از طریق مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی شرکت بهره برداری و تعمیرات مپنا به تاثیر غیر مستقیم داشته است.

با توجه به تایید فرضیه های پژوهش پیشنهاد می شود: تلاش برای شایسته گزینی کارکنان از طریق بررسی مصاحبه ها و فرایند های استخدام گیرد. پیش از هر چیز در مرحله استخدام و تعیین شغل برای کارجویان، آزمونهایی متناسب با نیازهای سازمان برگزار شود و افرادی استخدام شوند که مهارت‌های لازم برای دریافت آن شغل را دارا می باشند. برنامه و دوره های آموزشی که برای کارکنان برگزار می شود، جامع و کامل باشد. برای این منظور ابتدا باید سطح کارکنان سنجیده شود و مطابق با نیازهای آنها و همچنین مهارتهایی که شرکت به آن احتیاج دارند کلاسهای آموزشی را برگزار کرد. از چند روش مختلف برای ارزیابی عملکرد کارکنان استفاده شود تا عدالت توزیعی درک شده در سازمان افزایش یابد. در این راستا شایسته است مقایسه عملکرد کارکنان در جهت های مختلف با همکاران هم سطح آنان، با زیردستان و بالادستان نیز انجام گیرد. مدیران باید با ایجاد انعطاف، محدودیت‌های تحمیل شده بر کارکنان و کارشناسان را کاهش دهند و زمینه را برای تقویت خلاقیت در آنان آماده سازند. در یک سازمان خلاق و نوآور ارزیابی کارکنان بر اساس حضور فیزیکی آنان صورت نمی پذیرد بلکه تمام منابع انسانی سازمان بر اساس شاخص‌های تعالی و پیشرفت کارکنان و کیفیت فعالیتها و خدمات و میزان نوآوری ارزیابی می گردند. تصمیم گیری در حیطه کاری کارکنان به خودشان واگذار شود و اجازه داده شود که روش انجام وظایف و یا ارائه خدمات به مشتریان توسط خود کارکنان انتخاب شود. و تریبی اتخاذ کنند که رسیدگی و نظارت فیزیکی به حداقل ممکن برسد و کارکنان و کارشناسان ماحصل کار خود را مشاهده نمایند. فراهم آوردن امکانات رفاهی برای کارکنان و خانواده های آنان، از دیگر اقدامات مناسب در این زمینه محسوب می شود، بدین منظور در نظر گرفتن بن‌های تخفیف مخصوص سازمان برای خرید کالاهای مصرفی و همچنین پرداخت وام های بلندمدت به کارکنان یا در نظر گرفتن تسهیلاتی برای سفرهای تفریحی کارکنان می تواند مناسب باشد.

Investigating the effect of human resource management activity on organizational performance with regard to the mediating role of talent management in Mapna Operation and Repair Company.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of human resource management activities on organizational performance with regard to the mediating role of talent management in Mapna Operation and Repair Company. The method of the present study was descriptive-survey analytical and applied in terms of purpose. The statistical population was all employees of Mapna Operation and Repair Company. Using Morgan table and simple random sampling method, 302 people were selected as the sample. The research instruments in this study were Taksi (2007) standard human resource management activity questionnaire, Patterson (2005) standard organizational performance questionnaire and Phillips and Rapper (2009) standard talent management questionnaire. To determine the validity and reliability of the questionnaires, convergent validity methods, Cronbach's alpha coefficient and combined reliability were used, respectively, based on which the validity and reliability were confirmed. In this research, in order to analyze the data from the path analysis technique using Smart PLS software, the identified research paths have been studied in accordance with the conceptual model. Findings show that the talent management variable plays a mediating role in the impact of human resource management activities on the organizational performance of Mapna Operation and Repair Company. The results showed that human resource management

activity and its dimensions through talent management had an indirect effect on the organizational performance of Mapna Operation and Repair Company.

Keywords: Human Resource Management Activity, Organizational Performance, Talent Management, Mapna Operation and Repair Company.

منابع

1. Cart rite, Rager (2007), Talent Management, Translated by Ali Mohammad Goodarzi and Seyed Jamal Hosseini, Rasa Cultural Services Institute.
2. Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human resource management review*, 19(4), 304-313.
3. Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2018). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of Management*, 45-53.
4. Dimba B., & Obonyo P. (2019). The Effect of Strategic Human Resource Management Practices on Performance of Manufacturing Multinational Companies in Kenya: Moderating Role of Employee Cultural Orientations and Mediating Role of Employee Motivation. *Proceedings of the International Conference on Human Capital Management in University of Nairobi*, July 22.
5. Ebrahimi, S., Pourreza, A., Farzianpour, F., & Rahimi Foroushani, A. (2017). Performance Assessment of Human Resource Management of the Social Security Organization Using the European Excellence Model (EFQM). *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 15(2), 147-158.
6. Glaister, A. J., Karacay, G., Demirbag, M., & Tatoglu, E. (2017). HRM and performance—The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. *Human Resource Management Journal*.
7. Jafarzadeh, Azadeh (2014), Prioritization of Factors Affecting Talent Management at the University of Tehran, *International Management Conference*.
8. Javaherizadeh, Ebrahim, Moghimi, Seyed Mohammad, Gholipour, Arian and Tahmasebi Reza (2014), Organizational Talent Management: Identifying Indicators and Characteristics of Key Employees, *Quarterly Journal of Organizational Culture Management*, Volume 12, Number 2.
9. Khairollahi, M, Jamshidi Navid, M and Rostami, M and Rostami, M, 2013, The effect of human resource management on employee performance in empowering organizations, the second national conference on modern management science, Gorgan.
10. Khoreva, V, Vaiman, V & Van Zalk, M. (2017). Talent management practice effectiveness: investigating employee perspective. *Employee Relations*, 39(1), 19-33.
11. Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate, *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1); 7 – 16.
12. Soleimani Sarmi, Mahdieh, (2021), The value of human resource management for organizational performance, 11th National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting.
13. Swailes, S & Blackburn, M. (2016). Employee reactions to talent pool membership. *Employee Relations*, 38(1), 112-128.