

«مدیریت بهره‌وری»

سال سیزدهم- شماره پنجاه و یک- زمستان ۱۳۹۸

ص ص: ۱۹۳ - ۱۷۳

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۱/۱۷

نوع مقاله: پژوهشی

بررسی همبستگی مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی

محیا باقری^۱

فخرالسادات نصیری ولیک بنی^{۲*}

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی مریدان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام شده است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل مریدان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان به حجم ۱۷۱ است که با استفاده از روش سرشماری ۱۷۱ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسش‌نامه استاندارد هوش سازمانی، مدیریت استعداد و تمایل به کارآفرینی استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و صوری، و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کراباخ محاسبه و به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۷ و ۰/۹۳ برآورد گردید. داده‌های تحقیق پس از جمع‌آوری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS و لیزرل با معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد: در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان ارتباط مستقیم و معنادار به صورت دو به دو بین هوش سازمانی و مدیریت استعداد با تمایل به کارآفرینی مریدان وجود دارد. در بررسی فرضیه‌های فرعی نتایج نشان داد که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت وجود دارد و اینکه هوش سازمانی پیش‌بینی کننده تمایل به کارآفرینی مریدان می‌باشد. همچنین بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت وجود دارد. مدیریت استعداد نیز پیش‌بینی کننده تمایل به کارآفرینی می‌باشد. در صورت در نظر گرفتن نقش میانجی مدیریت استعداد، بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: مدیریت استعداد، هوش سازمانی، تمایل به کارآفرینی.

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

۲- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران (نویسنده مسؤول)

Fsnasiri@basu.ac.ir

مقدمه

با توجه به تحول و تغییرات روزافزون سازمانی و پیشرفت رو به رشد و شگرف علوم، قطعاً توسعه و بقای سازمان ها در پیوستن و همگام شدن با این تحولات سریع می باشد و دیگر اینکه برای پاسخ به این نیازها و همراهی با تحولات و دگرگونی‌های مزبور، نمی‌توان به فرایندهای موجود اکتفا کرد. از این رو تداوم حیات و بقای جوامع، نیازمند ارائه راهها و روش‌های جدید است که یکی از این راهها شناخت عوامل و عناصر مؤثر در ایجاد کارآفرینی می باشد (مشایخ، تاج آبادی و مرادی نژاد، ۱۳۸۷). چنانکه با نظر به تغییرات سریع محیط، کشورهای توسعه یافته و موفق در زمینه اقتصادی همواره به دنبال ایجاد سازمان های هستند که تمایل به کارآفرینی داشته باشند. امروزه کارآفرینی به عنوان عامل پیشرفت و چرخه اقتصادی هر کشوری شناخته شده است زیرا در کشورهایی با اقتصاد مدرن و پیشرفته، کارآفرینی یک اصل مهم و غیرقابل انکار می‌باشد (سانا و اندرسون، ۲۰۱۰، ۴۳۹). همچنین سازمان های کارآمد و موفق، سازمان هایی هستند که کار آفرینی را به عنوان جزء تفکیک ناپذیری از ویژگی ها و خصایص خود دانسته و در جهت تقویت روحیه کار آفرینی از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کنند (مدملی، ۱۳۹۶). در حقیقت، آنچه محققان بسیاری به دنبال آن هستند، فراهم سازی شرایط برای افراد و سازمانی کارآفرین است. از جمله سازمان های متولی کارآفرینی و اشتغال زایی، سازمان فنی و حرفه‌ای می‌باشد. امروزه سازمان فنی حرفه‌ای نهادی پویا و مؤثر در جامعه است که نقش اساسی آن در زندگی انسان و شکوفایی استعدادهای بالقوه افراد و ایجاد مهارت های لازم در افراد برای زندگی بر هیچ کس پوشیده نیست. آموزش های فنی و حرفه ای انجام فعالیت هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده کند یا کارآیی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. به یقین این ادارات با توجه به مسؤلیت خطیری که در امر آموزش کارجویان برای آماده نمودن آنها در راستای توسعه نیروهای ماهر برای بر طرف نمودن نیازهای فنی کشور دارد (به نقل از کمالیان و همکاران، ۱۳۹۲)، به دنبال این است تا با استفاده از استعدادهای موجود و مدیریت آنها شوق و انگیزه به کارآفرینی را در آنان افزایش دهد و یا اینکه نیروهای ماهر خود را تشویق به اشتغال زایی نماید. برنکرت (۲۰۰۹) کارآفرینی را عملی خلاق برای ایجاد چیزی جدید، نوآوری مبتنی بر درک و یافتن فرصت از یک

محیط نامعلوم، ایجاد فرصت با استفاده از منابع یا جستجوی منابع جدید، ایجاد ارزش فردی، گروهی و جامعه می‌داند که محاسبه ارزش افزوده آن سخت است (به نقل از ذبیحی و مقدسی، ۱۳۸۵). کارآفرینی فرایندی است که فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید و با بسیج منابع، به ایجاد کسب و کار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور و رشد یابنده مبادرت نماید که توأم با پذیرش مخاطره است و منجر به معرفی محصول و یا خدمت جدیدی به جامعه می‌گردد (احمدپورداریانی، ۱۳۸۱). تمایل به کارآفرینی نیز شامل میلی است که در افراد برای بروز رفتار کارآفرینی وجود دارد؛ مانند به وجود آوردن و شناخت فرصتها و استفاده از روشهای نوین. وایگت^۱، (۲۰۰۶) و یا کوراتکو^۲ (۲۰۱۰) بیان می‌کنند تمایل به کارآفرینی اشاره به تمایل یک فرد یا سازمان برای پذیرفتن و استفاده از فرصت‌های جدید و همچنین مسؤلیت‌پذیری برای ایجاد تغییری خلاقانه دارد. بی شک افرادی که شوق و میل به کارآفرینی دارند از زمره کسانی اند که به استعداد خود در این زمینه پی برده و آن را پرورش داده‌اند. استعداد به طور بالقوه یک منبع قدرتمند مزیت رقابتی به شمار می‌رود و مستلزم این است که در سازمان‌ها به عنوان یک ترکیب پیچیده و پویا از ویژگی‌های کلیدی به رسمیت شناخته شود (تانسلی^۳، ۲۰۱۰:۲۷۱).

از سویی دیگر در حال حاضر سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادهای نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادهای سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادهای منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتایج نیازمند مدیریت می‌باشند (معالی و تاج‌الدین، ۱۳۸۷). شناسایی شاخص‌های کارکنان کلیدی اولین گام فرایند مدیریت استعداد است. تقریباً در این زمینه توافق وجود دارد که یکی از مسائل اصلی سازمان‌ها در کشور ما فقدان فرایندی منسجم از مدیریت استعدادهای ویژه در بعد تعریف و شناسایی آنهاست. معیارهای صحیح مدیریت استعداد تضمین می‌کند که کارکنان با توانایی‌ها و استعدادهای خاص خود به شغل‌های متناسب منصوب شوند (حاجی‌کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰). موسسه CIPD استعداد را ترکیبی پیچیده از مهارت‌ها، دانش، توانایی‌های ادراکی

1. Waight
2. Kuratko
3. Tansley

و پتانسیل بالا می‌داند و مدیریت استعداد را شناخت و تمرکز بر بخشی از نیروی انسانی سازمان با پتانسیل بالا تعریف می‌کند (به نقل از قوسی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۵۲). مدیریت استعداد برای توصیف مفهوم و یکپارچه سازی فعالیت های مدیریت منابع انسانی با اهداف جذب و نگه داشت افراد مناسب است. به طور خلاصه مدیریت استعداد یعنی شخص مناسب در زمان و شغل مناسب قرارگیرد (کسلر^۱، ۲۰۰۲، به نقل از قدردان و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۱۰). به اعتقاد سویم^۲ سازمان های استعداد محور در تعیین و تعریف و کشف و شناسایی منابع متنوع استعداد، توسعه استعدادهای فردی و جمعی سازمان، و گمارش و به کارگیری استعداد به روشی که آنها را پیرامون مجموعه مناسبی از اهداف همگرا و متعهد کند، بسیار خوب عمل می‌کنند. این قابلیت‌های فرایند مدیریت استعداد در صورتی که یکپارچه و همسو بوده و با استراتژی کلی سازمان همراستا باشد، یک قابلیت سازمانی متمایز و منبعی از مزیت رقابتی پایدار را ایجاد می‌کنند (سویم، ۲۰۰۹). مدیریت استعداد پدیده تازه‌ای در مدیریت منابع انسانی است که اثربخشی و بهره‌وری را در کار سازمان ارتقا می‌دهد و شامل مؤلفه‌هایی از جمله جذب، شناسایی، توسعه، به کارگیری و درگیر کردن نیروهاست. البته تفاوت مدیریت استعدادهای با نظام موجود منابع انسانی در نگاه ویژه مدیریت استعدادهای به توسعه و نگهداشت این سرمایه است. مدیریت سرمایه انسانی برتر، مدیریت استراتژیک جریان استعداد در یک سازمان است، هدف و مقصود آن تضمین عرضه مطلوبی از استعدادهای به منظور انطباق افراد مناسب با مشاغل مناسب در زمان مناسب بر مبنای اهداف استراتژیک سازمان است (عاکفیان و رشیدی، ۱۳۹۶). در واقع هدف از به کارگیری سیستم مدیریت استعداد، رسیدن به ستاندهای سازمانی و فردی مطلوب است (کی‌هایند^۳، ۲۰۱۲).

در دنیای کسب و کار و عصر دانایی، هوشمندی یکی از الزامات غیرقابل انکار برای اغلب سازمان‌هاست تا بتوانند از طریق کسب، تجزیه و تحلیل اطلاعات و همین‌طور افزایش دانش و ایجاد آگاهی، بر قابلیت‌های خود بیفزایند. هوشمندی، کل دانشی است که یک سازمان از محیطی که در آن رقابت می‌کند در اختیار دارد. در پرتو این دانش است که یک سازمان تصویر کاملی از وضع فعلی و آتی صحنه رقابت در پیش روی مدیران قرار

-
1. Kesle
 2. Sweem
 3. Kehinde

می‌دهد تا بتوانند بهتر تصمیم بگیرند (بوستروم^۱، ۲۰۱۴). یکی از بزرگترین چالش‌های مدیریت در عصر حاضر این است که چگونه مؤسساتی هوشمند خلق شوند. زیرا همانطور که افراد ممکن است از هوش خود استفاده نکنند، سازمان‌ها نیز امکان دارد نتوانند هوش خود را به کار گیرند. بنابراین هوش سازمانی در سازمان‌های پیچیده امروزی ترکیبی از دو هوش فعال انسانی و هوش مصنوعی ماشینی خواهد بود که بی‌تردید مدیران برای پویایی و افزایش کارایی سازمان خود راهی جز بهره‌گیری از این دو جریان هوشمند نخواهند داشت (به نقل از هنرآموز، ۱۳۹۵). هوش در مفهوم عمومی خود نوعی توانایی ذهنی است و قابلیت‌های متنوعی همچون استدلال، برنامه‌ریزی، حل مسأله، تفکر انتزاعی، استفاده از زبان و یادگیری را در بر می‌گیرد و هوش سازمانی در حقیقت قابلیت یک سازمان در افزایش اطلاعات، نوآوری، دانش عمومی و عمل مؤثر بر پایه ایجاد دانش است (شاهین و فخریمی‌آذر، ۱۳۹۰).

هوش سازمانی فرآیند تبدیل داده‌ها به دانش و تبدیل دانش به فعالیت‌هایی است که منافع سازمان را افزایش می‌دهد و تمایل اعضای سازمان در بهبود عملکرد، فرآیند تبادل داده‌ها و نظرات با یکدیگر برای ایجاد دانش مفید و خلق رفتارهای هوشمند را فراهم می‌کند (ایرکتین و همکاران^۲، ۲۰۱۰). به عقیده کارل آلبرخت (۲۰۰۳) هوش سازمانی دارای هفت بعد چشم‌انداز استراتژیک، سرنوشت مشترک، میل به تغییر، اتحاد و توافق، روحیه، کاربرد دانش و فشار عملکرد می‌باشد. یکی از مزیت‌های هوش سازمانی این است که به سازمان‌ها کمک کند تا اطلاعات و مهارت‌های مهم را که به عنوان حافظه سازمانی محسوب می‌شوند و به طور معمول به صورت سازماندهی نشده وجود دارند، شناسایی، انتخاب، سازماندهی و منتشر کنند. این امر سازمان را به صورت کارا و مؤثر برای حل مسائل یادگیری، برنامه‌ریزی راهبردی و کارآفرینی یاری می‌کند (میرسپاسی و افقی، ۱۳۹۱). به عقیده برخی از محققان، هوش سازمانی دارای تاثیر مثبت و مستقیم بر روی گرایش‌های کارآفرینی است (کادا^۳، ۲۰۱۲). به نقل از هادوی و همکاران، ۱۳۹۴. حال با ذکر میانی نظری پژوهش، می‌توان بیان نمود که سازمان فنی حرفه‌ای به عنوان نهادی پویا و مؤثر در امر حرفه‌آموزی، نقش اساسی و مهمی را در اشتغال زایی جوانان و بیکاران دارد و بررسی

-
1. Bostrom
 2. Ercetin et. al
 3. Kada

هوش سازمانی و چگونگی مدیریت بر استعدادهای پیشروی آن، امری ضروری و لازم می باشد. در حقیقت اهمیت و ضرورت آموزش های فنی و حرفه‌ای و کارکنان توانمندش از آنجا ناشی می شود که به مفهوم «قابلیت انسانی» به جای سرمایه انسانی می نگرند. در این معنا در حالی که سرمایه انسانی تمرکز بر نقش فاعلی انسان در افزایش و بهبود امکانات تولید دارد، قابلیت انسانی تلاش می کند توانمندی انسان ها را برای دستیابی به زندگی شایسته تر تقویت کند. در همین جاست که آموزش های فنی و حرفه‌ای در ایجاد و تقویت عدالت اقتصادی و اجتماعی تأثیرگذار است.

لزوم توجه به کارآفرینی و عوامل مؤثر بر تمایل به آن از آنجا آشکار می شود که نتایج پژوهش های انجام شده در این باب همبستگی مثبت را نشان می دهند از جمله: نتایج تحقیق سلیمی فر و مرتضوی (۱۳۸۵) در زمینه سرمایه انسانی و کار آفرینی نشان داد که آموزش های فنی و حرفه ای توفیق قابل توجهی در پرورش نیروی کار ماهر (سرمایه انسانی) و تربیت نیروی انسانی خود اشتغال (کار آفرین) داشته و می توانند به عنوان یک راه میانبر در جهت توسعه سرمایه انسانی نقش ایفا نمایند. با وجود این، توفیقات بیشتر آنان، نیازمند توجه جدی تری به ابعاد انگیزشی، تجهیزاتی، آموزشی و ساختاری می باشد. یافته های اسلامی و شریفی (۱۳۹۱) نشان داد بین تمایل به کارآفرینی و میزان گرایش مهارت آموزی آموزش های فنی و حرفه‌ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و این رابطه ناشی از شانس و یا تصادف نیست. باقرصاد و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود تحت عنوان اثر آموزش کارآفرینی بر تمایل به کار آفرینی دانشجویان رشته های فنی و حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که آموزش کارآفرینی بر تمایل به کار آفرینی دانشجویان فنی و حرفه‌ای تأثیرگذار است. نتایج حاصل از پژوهش علیپورشریبرسوار و مرزبان مقدم (۱۳۹۲) نشان داد که بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی (بینش راهبردی، سرنوشت مشترک، تمایل به تغییر، جرأت و شهامت، اتحاد و توافق، کاربرد دانش و فشار عملکرد) با مؤلفه های کارآفرینی (خلاقیت، ریسک پذیری، استقلال طلبی، انگیزش، عزم و اراده، اعتقاد به مقدسات) رابطه معناداری وجود دارد. یافته های حاصل از تحلیل همبستگی مطالعات هادوی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن و کارآفرینی سازمانی ارتباط معنی دار وجود دارد. همچنین از میان هفت بعد هوش سازمانی شدت روابط میان فشار عملکردی با کارآفرینی سازمانی در بالاترین میزان می باشد. در پژوهش شفیع نیک آبادی و توانگر (۱۳۹۴) یافته ها

حاکی از آن بود که بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با کارآفرینی سازمانی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. همچنین یافته‌های مطالعات الوانی و همکاران (۱۳۹۵) بیانگر آن بود که چهار دسته عوامل؛ سازمانی، فردی، استراتژیک و محیطی تأثیر مثبتی بر کار آفرینی دارند و در ضمن عوامل سازمانی از اهمیت بیشتری در این رابطه برخوردارند. محمدی و باشکوه (۱۳۹۵) طی تحقیقی اذعان داشتند که مدیریت استعداد بر کارآفرینی استراتژیک تأثیر مثبت معنی داری دارد و ۷۲٪ از تغییرات مربوط به کارآفرینی را پیش بینی می‌کند. نتایج تحقیق تیموری و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن است که بین هوش سازمانی و کار آفرینی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین بین ابعاد هوش سازمانی و کارآفرینی سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

مندلسون و زیگر^۱ (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان دادند که هوش سازمانی تأثیر قوی بر عملکرد مالی سازمان‌ها دارد. سازمان‌هایی که هوش سازمانی بالایی دارند، پیشرفت و سوددهی بیشتری داشته‌اند. همچنین اطلاعات بیرونی را تسخیر می‌کنند و اطمینان پیدا می‌کنند که تصمیمات درستی در سازمان اتخاذ شده است. از بین مؤلفه‌های هوش سازمانی فشار عملکرد و به کارگیری دانش با عملکرد مالی سازمان رابطه مثبت و معناداری داشتند. لین، پنگ و دنی^۲ معتقدند: گرایش به کارآفرینانه نشان دهنده نوع تصمیم‌گیری سازمان‌ها و سبک خلاق مدیران در عمل است و از جمله شاخص‌های اصلی گرایش کارآفرینانه، پیشگامی و سیاست‌های مخاطره‌پذیری است که می‌تواند به سازمان در شناسایی و تصرف بر فرصت‌های کسب و کار جدید و نیز، در پیش بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک نماید (لین، پنگ و دنی، ۲۰۰۸). بخشیان و همکاران (۲۰۱۲) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش سازمانی و کارآفرینی از منظر مدیران آموزشی دانشگاه‌ها، نشان دادند که از بین ابعاد هوش سازمانی، اتحاد و توافق، بیشترین تأثیر مستقیم را بر کارآفرینی داشته و در کل هوش سازمانی بر کارآفرینی تأثیرگذار است. چان و همکاران^۳ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین انگیزه کار آفرینی و کارآمدی کارآفرینی پرداخته و دریافته‌اند که انگیزه کارآفرینی و کارآمدی کارآفرینی بر یکدیگر تأثیر دارند؛ همچنین به این نتیجه رسیدند که کارآمدی کارآفرینی و انگیزه کارآفرینی بر قصد و تمایل کار آفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

1. Mendelson & Ziegler
2. Lin, Peng & Danny
3. Chan, et al

همانطوری که اشاره شد هوش سازمانی در سازمان ها ترکیبی از دو هوش انسانی و هوش مصنوعی می باشد که قطعاً برای هردو نوع آن اعضای سازمان عنصر اصلی آن می باشند و همچنین از مدیریت استعداد به عنوان فرایند سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد با استعداد، با هدف بهینه کردن توان سازمان و به منظور تحقق اهداف سازمان ها استفاده می شود، بنابراین بررسی تأثیر هر یک از این متغیرها بر متغیرهای دیگر، کمک شایانی به سازمان و مدیران آن خواهد کرد. به نظر می رسد بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی مریبان فنی و حرفه‌ای کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است و خلأهای پژوهشی در این زمینه وجود دارد که با چنین تحقیقاتی می توان آن را شناسایی و راهکارهایی ارائه نمود، در این راستا محقق درصدد یافتن پاسخ علمی به این سوال است که آیا بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان رابطه وجود دارد؟ برای پاسخ به این سؤال و با توجه به اهداف پژوهش فرضیه های زیر مطرح شد:

ابزار و روش

پژوهش حاضر تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد که با هدف بررسی رابطه مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی مریبان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان انجام گرفت. جامعه آماری شامل ۱۷۱ نفر بود. با استفاده از روش سرشماری ۱۷۱ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های پژوهش پرسش نامه به شرح زیر بود. الف) پرسش نامه مدیریت استعداد: این پرسش نامه بر مبنای مدل فیلیپس و راپر^(۲۰۰۹) تهیه و استفاده شده است و پنج مؤلفه مدیریت استعداد یعنی، جذب، انتخاب، به کارگیری، توسعه و نگهداری را می سنجد و از ۳۳ گویه با طیف پنج گزینه‌ای خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد و خیلی زیاد تشکیل شده که به ترتیب نمره‌ی ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ به آن تعلق می گیرد. پایایی این پرسش نامه $\alpha = 97\%$ به دست آمد. ب) پرسش نامه هوش سازمانی: این پرسش نامه توسط کارل آلبرخت (۲۰۰۳) ساخته شده است و شامل ۷ مؤلفه و ۴۹ سؤال است و سوالات ۱ تا ۷ آن مربوط به زیر مؤلفه چشم انداز استراتژیک، ۸ تا ۱۴ مربوط به زیر مؤلفه سرنوشت مشترک، ۱۵ تا ۲۱ مربوط به زیر مؤلفه میل به تغییر، ۲۲ تا ۲۸ مربوط به زیر مؤلفه روحیه، ۲۹ تا ۳۵ مربوط به زیر مؤلفه اتحاد و توافق، ۳۶ تا ۴۲ مربوط

به زیر مؤلفه کاربرد دانش و ۴۳ تا ۴۹ مربوط به زیر مؤلفه فشار عملکرد است. همچنین شیوه پاسخ دهی به پرسشنامه هوش سازمانی به صورت ۵ درجه ای مقیاس لیکرت ساخته شده است. پایایی این پرسش نامه $\alpha = 0.96$ به دست آمد (ج) پرسش نامه تمایل به کارآفرینی: این پرسش نامه توسط فینی و دیگران (۲۰۱۲) ساخته شده است که شامل ابعاد انگیزش، مهارت های فردی، حمایت محیطی ادراک شده، پویایی محیطی ادراک شده، نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری ادراک شده و تمایل به کارآفرینی سازمانی با ۳۰ سوال می باشد و با استفاده از مقیاس پنج درجه ای لیکرت تمایل به کارآفرینی را مورد سنجش قرار می دهد. پایایی این پرسش نامه $\alpha = 0.93$ به دست آمد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس و لیزرل در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شدند.

یافته ها

فرضیه اصلی پژوهش:

بین هوش سازمانی و مدیریت استعداد با تمایل به کارآفرینی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی

فرضیه ۱: بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه های آن رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین مدیریت استعداد و مؤلفه های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه های آن رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با مدیریت استعداد و مؤلفه های آن رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: مدیریت استعداد بین هوش سازمانی و تمایل به کارآفرینی مربیان نقش میانجی دارد.

فرضیه اصلی پژوهش:

بین هوش سازمانی و مدیریت استعداد با تمایل به کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به این که ماتریس همبستگی مینای تجزیه و تحلیل مدل های علی است، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر در جدول (۱) ارائه شده است. بر

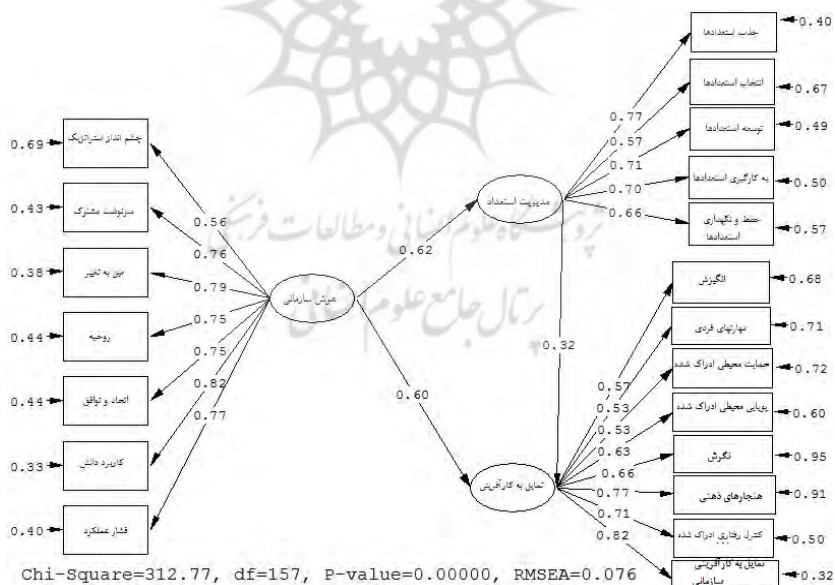
اساس جدول فوق مقدار I^2 در تمامی موارد مثبت و در سطح خطای کمتر از 0.1 معنادار شده است. بنابراین ارتباط مستقیم و معنادار به صورت دو به دو بین تمام متغیرهای پژوهش وجود دارد.

جدول شماره ۱: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

هوش سازمانی	مدیریت استعداد	تمایل به کارآفرینی
هوش سازمانی	۱	
مدیریت استعداد	0.508^{**}	۱
تمایل به کارآفرینی	0.630^{**}	0.323^{**}

* I^2 در سطح خطای کمتر از 0.1 معنی دار است. تعداد: ۱۷۱

جهت بررسی فرضیات پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. در شکل یک، مدل ساختاری (مدل استاندارد) حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های آماری ارائه شده است. در این شکل ضرایب استاندارد شده بتا و مقادیر خطا برای متغیرهای پژوهش مشخص شده است که بر اساس آن کلیه روابط بین متغیرها معنی‌دار بوده و مدل نظری پژوهش تأیید و به عنوان مدل نهایی پذیرفته می‌شود.



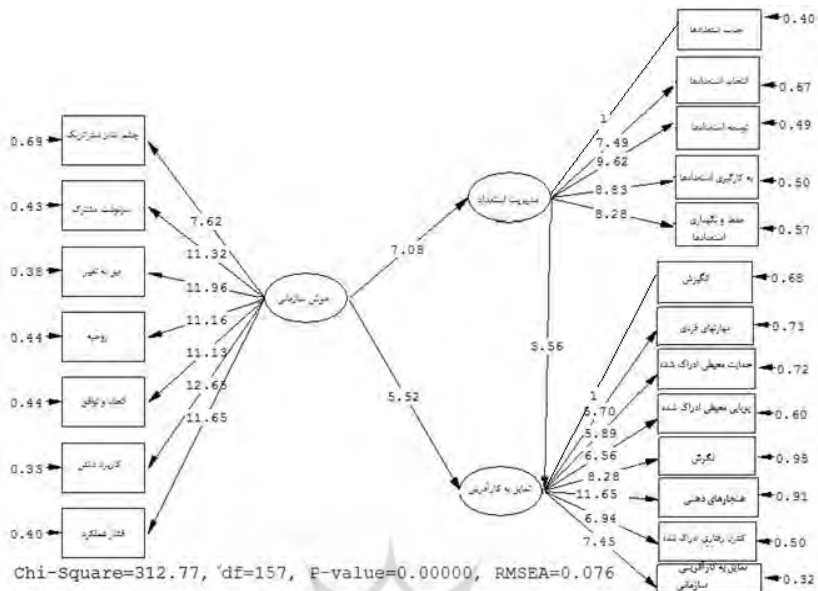
شکل شماره ۱: مدل ساختاری پژوهش

در ادامه جهت بررسی برازش مدل و نیز بررسی قابلیت تعمیم آن، شاخص‌های نیکویی برازش و مدل معنی‌داری پژوهش (مدل t) ارائه شده است. بررسی شاخص‌های نیکویی برازش (جدول ۲) نشان می‌دهد که مقدار مجذور کای (۳۱۲/۱۷) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار بوده است، بنابراین بر اساس این شاخص، مدل از برازش مناسبی برخوردار بوده است. از آن‌جا که مقدار آماره مجذور کای (X^2) نسبت به تعداد نمونه‌ها دارای حساسیت بوده و با افزایش تعداد نمونه‌ها افزایش می‌یابد، بنابراین لازم است تا نسبت مجذور کای به درجه آزادی محاسبه شود، تا از این طریق رابطه آن با تعداد نمونه‌ها کنترل شود. چنانکه نسبت مجذور کای به درجه آزادی (X^2/df) بین ۱ تا ۳ قرار داشته باشد، حاکی از برازش مناسب مدل است. از آن‌جا که این مقدار در پژوهش حاضر ۱/۹۸ بوده، لذا بر اساس این شاخص نیز مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد که مقادیر به دست آمده در مورد شاخص‌های (GFI، CFI، NNFI، AGFI، NFI و IFI)، همگی بالاتر از ۰/۹ بوده و لذا مدل بر اساس این شاخص‌ها نیز از برازش مناسبی برخوردار است. در نهایت مقادیر دو شاخص RMSEA (۰/۰۷۶) و RMR (۰/۰۴۳) کمتر از ۰/۱ بوده، لذا بر اساس این شاخص‌ها نیز مدل پژوهش مدل بسیار مناسبی است. در مجموع می‌توان گفت که مدل نهایی پژوهش بر اساس کلیه شاخص‌های برازندگی، مدل مناسبی می‌باشد.

جدول شماره ۲- شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون آزمون برازندگی مدل مفهومی پژوهش

RMR	IFI	NFI	NNFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	X^2/df	X^2
۰/۰۴۳	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۰۷۶	۱/۹۸	۳۱۲/۱۷

همچنین بر اساس مدل معنی‌داری پژوهش (شکل ۲)، مقدار t برای تأثیر هوش سازمانی بر مدیریت استعداد برابر با ۶/۰۸، مقدار t برای تأثیر هوش سازمانی بر تمایل به کارآفرینی برابر با ۵/۵۲، مقدار t برای تأثیر مدیریت استعداد بر تمایل به کارآفرینی ۳/۵۶ بود. بنابراین از آن‌جا که همه این مقادیر و نیز سایر مقادیر معنی‌داری موجود در مدل، بالای (۱/۹۶) می‌باشند، لذا با اطمینان می‌توان گفت مدل نهایی پژوهش در کنار برخورداری از برازش مناسب، قابل تعمیم به جامعه آماری نیز می‌باشد.



شکل شماره ۲: مدل معنی داری پژوهش (آزمون برازش الگوی مفهومی)

در ادامه با توجه به مدل تجربی پژوهش نتایج بررسی فرضیه‌های جزئی ارائه شده است. فرضیه ۱: بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده (شکل ۱) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر هوش سازمانی، می‌توان پیش‌بینی نمود که $0/60$ انحراف استاندارد افزایش در تمایل به کارآفرینی اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی دار بودن مقدار $t(5/52)$ جواب به سوال پژوهش مبنی بر رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن مثبت می‌باشد. همچنین هوش سازمانی پیش‌بینی کننده تمایل به کارآفرینی می‌باشد.

فرضیه ۲: بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده (شکل ۱) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر مدیریت استعداد می‌توان پیش‌بینی نمود که $0/32$ انحراف

استاندارد افزایش در تمایل به کارآفرینی اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی‌دار بودن مقدار t (۳/۵۶) جواب به سوال پژوهش مبنی بر رابطه بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی و مؤلفه‌های آن مثبت می‌باشد. همچنین مدیریت استعداد پیش‌بینی‌کننده تمایل به کارآفرینی می‌باشد.

فرضیه سوم ۳: بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده (شکل ۱) نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر هوش سازمانی، می‌توان پیش‌بینی نمود که $۰/۶۲$ انحراف استاندارد افزایش در مدیریت استعداد اتفاق بیافتد؛ با توجه به معنی‌دار بودن مقدار t (۷/۰۸) جواب به سوال پژوهش مبنی بر رابطه بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن مثبت می‌باشد. همچنین هوش سازمانی پیش‌بینی‌کننده مدیریت استعداد می‌باشد.

نهایتاً با توجه به رابطه هوش سازمانی با مدیریت استعداد، رابطه هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی و نیز رابطه مدیریت استعداد با تمایل به کارآفرینی می‌توان گفت که با در نظر گرفتن نقش میانجی مدیریت استعداد بین هوش سازمانی و تمایل به کارآفرینی به میزان $۰/۲$ به ازای هر انحراف استاندارد به ضریب بتای بین هوش سازمانی و رفتار تمایل به کارآفرینی افزوده می‌شود. ضریب نهایی بین هوش سازمانی و تمایل به کارآفرینی $۰/۸۰$ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان بود. در بررسی‌های حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌توان اذعان داشت در اقتصاد متغیر و رقابتی و مبتنی بر بازار امروزه، کارآفرینی دارای نقش کلیدی و الگویی برای مقابله و سازگاری با شرایط جدید است. سه دلیل مهم کشورها برای توجه به مقوله کارآفرینی؛ تولید ثروت، توسعه تکنولوژی و اشتغال مولد است. فرایند کارآفرینانه دارای عناصر و نگرش و رفتاری است که از نظر نگرشی به تمایل یک فرد یا سازمان برای استفاده از فرصت‌های جدید و حس مسؤلیت برای تغییر خلاقانه اشاره دارد. کارآفرینی، نوعی راه و روش زندگی

است که همراه با تغییر، تحول، پویایی و حرکت می باشد. زندگی کارآفرینانه زندگی ای است که توأم با هیجان، ریسک، تنوع، شکست، پیروزی، ذوق و تلاش و فرصت گرایی می باشد (موسوی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۰). همچنین تمایل کارآفرینانه به عنوان یک فرآیند مهم سازمانی در نظر گرفته می شود که منجر به بقا و بهبود عملکرد سازمان ها می شود و به عنوان یک عنصر از جهت گیری استراتژیک، گرایش کارآفرینانه، پیشگامی و سیاست های مخاطره پذیری، می تواند به سازمان ها در شناسایی و تصرف بر فرصت های کسب و کار جدید و نیز در پیش بینی و کشف پتانسیل بازارها کمک کند (لین و همکاران، ۲۰۰۸). در این راستا عوامل زیادی نقش آفرین هستند که می توان گفت مدیریت استعداد و هوش سازمانی از جمله آن می باشند. چنانکه نتایج پژوهش های سلیمی فر و مرتضوی (۱۳۸۵) در زمینه تأثیر متقابل سرمایه انسانی و کارآفرینی، یافته های تیموری و همکاران (۱۳۹۶) در مورد همبستگی هوش سازمانی و کارآفرینی، همچنین یافته های حاصل از تحلیل همبستگی مطالعات هادوی و همکاران (۱۳۹۴)، نتیجه پژوهش شفعی نیک آبادی (۱۳۹۴) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار مدیریت استعداد و مؤلفه های آن با کارآفرینی سازمانی و نتایج پژوهش علیپور شیرسوار و مرزبان مقدم (۱۳۹۲) در مورد همبستگی بین تک تک مؤلفه های هوش سازمانی با مؤلفه های کارآفرینی، همگی تأکید بر تأثیر و رابطه بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کارآفرینی دارند.

نتایج فرضیه اول پژوهش نشان داد بین هوش سازمانی و مؤلفه های آن با تمایل به کارآفرینی مریدان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان همدان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش سطح هوش سازمانی و ابعاد آن، تأثیر آنها بر میل به کارآفرینی هم افزایش می یابد و هوش سازمانی پیش بینی کننده تمایل به کارآفرینی می باشد. این یافته نیز نتایج تحقیقات قبلی همچون تیموری و همکاران (۱۳۹۶)، بخشیان (۲۰۱۲)، هادوی و همکاران (۱۳۹۴) علیپور شیرسوار و مرزبان مقدم (۱۳۹۲) را تأیید می کند و با آنان همخوانی دارد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد هوش سازمانی فرآیند تبدیل داده ها به دانش و تبدیل دانش به فعالیت هایی است که منافع سازمان را افزایش می دهد و به عنوان مجموعه ای از تکنولوژی و فناوری ها، به تجزیه و تحلیل و ارزیابی عملکرد می پردازد پس می توان آنرا به عنوان یکی از عوامل مؤثر در رغبت و تمایل به کارآفرینی معرفی نمود.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داد: بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با تمایل به کارآفرینی مریبان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به طوری که وجود ارتباط بین مدیریت استعداد و همه ابعاد آن با کارآفرینی تأیید شده است. بنابراین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن زمینه لازم را جهت تمایل و ارتقای کارآفرینی در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان فراهم می‌نماید که این نتیجه با یافته‌های پژوهش شفيعی نیک آبادی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تأیید این یافته، باید گفت به زعم محققان، مقوله مدیریت استعداد در راستای جلوه بخشیدن به مدیریت منابع انسانی برای کسب مزیت رقابتی و توان بالقوه آن برای ایجاد ارزش افزوده مطرح است که در واقع بعد از شناسایی استعدادها به همونا کردن آن با نقش‌های شغلی و به دنبال آن ایجاد انگیزه برای کارآفرینی می‌پردازد. زیرا یکی از اصلی‌ترین چالش‌های پیش روی دنیای کسب و کار آینده، به دست آوردن دانش حیاتی سازمان به همراه منابع انسانی ارزشمند تولید کننده این دانش است. در حقیقت، مدیریت استعداد یک سلاح پنهان در کشورها در زمینه جنگیدن برای به دست آوردن استعداد هاست.

یافته حاصل از فرضیه سوم بیانگر این بود که بین هوش سازمانی و مؤلفه‌های آن با مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد. به عبارتی نتایج اثرات رگرسیونی مدل پذیرفته شده نشان داد که به ازای یک انحراف استاندارد افزایش در متغیر هوش سازمانی، می‌توان پیش‌بینی نمود که در مدیریت استعداد نیز افزایش اتفاق بیافتد؛ همچنین هوش سازمانی پیش‌بینی کننده مدیریت استعداد می‌باشد. و در صورت نقش میانجیگری مدیریت استعداد این رابطه بین هوش سازمانی و تمایل به کارآفرینی برقرار می‌باشد. مدیریت استعداد، مجموعه‌ای از شیوه‌ها و فرایندهای مدیریتی است که مهم‌ترین و اصلی‌ترین آن شناسایی و یا انتخاب افراد توانمند و نخبه می‌باشد. یک مدیریت خوب استعداد برابر است با نتیجه بهتر در کسب و کار و کارآفرینی که مقدمه و پیش‌نیازش انتخاب استعدادهای برتر و جذب به موقع و شایسته آن است. بی‌گمان هوش سازمانی به عنوان ظرفیت یک سازمان بایستی مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گیرد چرا که یکی از اساسی‌ترین چالش‌های مدیریت امروز، چگونگی ایجاد نسل‌های جدیدی از سازمان‌های هوشمند است، به همین منظور آنرا به عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین راه جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها کارآفرینی می‌نامند. هوش سازمانی به عنوان استعداد و ظرفیت یک سازمان در حرکت بخشیدن به توانایی ذهنی سازمان و تمرکز این توانایی در جهت رسیدن به رسالت

سازمان معرفی می شود. به طور کلی بر اساس یافته‌های این پژوهش و در تبیین کلی ارتباط بین مدیریت استعداد و هوش سازمانی با تمایل به کار آفرینی مریبان فنی حرفه ای می توان نتیجه گرفت: ظرفیت و توانایی یک سازمان در قالب هوش سازمانی و همچنین چگونگی مدیریت بر منابع انسانی و حفظ و به کارگیری استعدادها زمینه لازم را برای ایجاد و میل به کارآفرینی مریبان فراهم می‌آورد.

در راستای نتایج پژوهش پیشنهاد می شود: مدیران عالی و میانی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان همدان در جذب و استخدام مریبان از اجرای نظام مدیریت استعداد حمایت کنند. پیشنهاد بعدی اینکه برای نگهداشت و روز آمدکردن دانش و اطلاعات مریبان و تقویت حافظه و هوش آنها آموزش ها و کارگاه های آموزشی مداوم طراحی شود. همچنین به منظور ارتقای تمایل به کارآفرینی مریبان توصیه می‌شود؛ دوره‌های آموزشی کافی و مناسب و مدون به منظور آشناسدن مریبان با اصول کارآفرینی و نحوه به کارگیری آن برگزار شده و شرایطی را ایجاد نمایند که مریبان، خلاق و نوآور شوند و بتوانند از خلاقیت خود در کارآفرینی استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می شود از ابزارها و وسایل آموزشی و کمک آموزشی هوشمند استفاده شود تا از این طریق خلاقیت و کارآفرینی مریبان افزایش یابد. و اینکه از نظرها و دیدگاه های مریبان در مسایل و مشکلاتی که به ظاهر لاینحل هستند تا از این طریق مراکز فنی و حرفه ای بتوانند از توانمندی های آنان در ارائه راهکارهای مناسب برای حل مشکلات خود استفاده کند.

References

- Ahmadpourdayani, M.(2001). Entrepreneurship: Definitions, Theories and Patterns. Tehran: Pardis Publishing, (In Persian).
- Akefian, N., & Rashidi, M. (2017). Talent Management Desirable System in Organizations, Sub-systems and Implementation Requirements. Journal of Productivity Management, 10(40), 259-286, (In Persian).
- Albrecht. K.(2002). Organizational Intelligence& Knowledge Management. Available in: <http://www.KarlAlbrecht.com>.
- Albrecht, K.(2003).Organizational Intelligence Survey Preliminary Assessment Australian Managers. Australian Institute of Management.
- Aliporshirsar, H. R., & Marzbanmoghaddam, E. (2013). The Relationship between Organizational Intelligence and Entrepreneurship in Guilan Province Manufacturing Companies. Journal Technological Development, 9(36), 47-51, (In Persian).
- Alvani, S. M., Safari, S., Kohanhoushnezhad, R., & Khodamoradi, S. (2016). Affecting Factors on Organizational Entrepreneurship. Journal of Management Studies, 25(82), 1-27, (In Persian).
- Baghersadeh, V., Zali, M., Razavi, M., & Banadk. S. (2014). The Impact of Entrepreneurship Education on Students' Entrepreneurship Intention in The Technical and vocational fields. Journal of Entrepreneurship Development, (4), 21-36, (In Persian).
- Bakhshian, A.(2012). Relationship between Intelligence and Entrepreneurship on Mazandaran University Administrators. Master Thesis, Tehran: shahid Rajae Teacher Training University,(In Persian).
- Bersin, J., & Berggren, E. (2012). How Talent Management Drives Financial Performance. Bersin & Associates Research Report.

- Bostrom, N. (2014). *Super Intelligence: Paths Dangers, strategies*. Oxford University Press.
- Erectin, S., Potas, N., Hamedoglu, M. A., & Kisa, N. (2010). Using Multi-Dimensional Organizational Intelligence Measurements to Determine the Institutional and Managerial Capacities of Technical Education Institutions for Girls. *African Journal of Business Management*, 5(27), 11256-11264.
- Phillips R., & Roper, O. (2009). A Frame Work for Talent Management in Real Estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Gardran, K., Bakhtiari, H., & Jannesari, H.(2018). The Relationship between Talent Management and Performance Improve of Commanders and Managers. *Journal of Police Management Researches*,1(3), 405-426, (In Persian).
- Gosi, S., Mehrara, A., & Shakerinawaei, G. (2014). The Role of Talent Management in Preserving Human Resources in the National Company of Distribution of Petroleum Products in the Sari Area. *New Process Journal*, 52, 251-275, (In Persian).
- Hadavi, F., Talebpour, M., Farahani, A., & Nakhaeiniyazi, A. (2015). The Relationship Model of Organizational Intelligence and Its Dimensions with Organizational Entrepreneurship in the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. *Applied Research in Sport Management Journal*, 2(14), 103-116, (In Persian).
- Haji Karimi, A., & Soltani. M. (2012). Investigating and Analyzing the Talent Management Assessment Factors. *Journal of Organizational Culture Management*, 9(23), 95-116, (In Persian).
- Honaramoz, S.(2016). *Organizational Intelligence, from Theory to Practice*. The Second National Conference on Management Ocean, (In Persian).

- Islamiyah, F., & Sharifi, A.(2013). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Inclination and Tendency Towards Technical and Vocational Education. Second Entrepreneurship Student Conference, (In Persian).
- Kamalian, A. R., Salarzahi, H., & Oliyai, kh. (2014). The Role of Information Technology in Empowering the Staff of the Technical and Vocational Organization. *Journal of Media*, 4(2), 39-48, (In Persian).
- Kehinde, J.(2012). Talent Management: Effect on Organization Performances. *Journal of Management Research*, 4(2), 186-178.
- Kuratko, D.(2010). Corporate Entrepreneurship: An Introduction and Research Review. New York: Handbook of Entrepreneurship Research.
- Lin, Ch. H., Peng, Ch. H., & Danny, T.K.(2008). The Innovativeness Effect of Market Orientation and Learning Orientation on Business Performance. *International Journal of Manpower*, 29(8), 752-772.
- Ma'alitafti, M., & Tajeddin, M. (2009). Talent Management, Golden Experience to Ensure the Training Effectiveness. *Tadbir Journal*, 197, 68-69, (In Persian).
- Madmali, Z. (2018). Investigating the Factors Affecting the Inclination to Organizational Entrepreneurship. The 2nd International Conference on Modern Horizons in Management & Accounting Sciences, Economics and Entrepreneurship of Iran, (In Persian).
- Mashayekhi, K., Tajabadi, R., & Moradinezhad, A. (2009). Investigating the Motivation and Creativity in Entrepreneurship among Students of the Applied- Sciences University and the Role of Faculty Members in Creating Entrepreneurial Motivation in Students. National

- Conference on Entrepreneurship Development in Education of Agricultural Applied- Sciences, (In Persian).
- Mendelson, H., & Ziegler, J. (2007). Organizational IQ: Idea for the 21st Century Smart Survival Guide for Managers.
- Mirsepasi, N., & Ofogi, B. (2012). Comparative Analysis of Organizational Intelligence in Higher Education. Research and Planning in Higher Education Journal, 3(65), 67-86, (In Persian).
- Mohammadi, H., & bashokoh, M. (2016). Investigating the Impact of Talent Management and Creative Behavior on Employee Strategic Entrepreneurship, International Congress on Empowering Society in the field of Management, Economics, Entrepreneurship and Cultural Engineering. Tehran: Social and Cultural Skills Empowerment Center, (In Persian).
- Mousavi, H., Nayibi, M., Sharifi, M., & Tanbaccosaz, A.(2011). Principles of Entrepreneurship and Business Skills in Iran. Qazvin: rar ī ktggannnnPPPl icati,,, (In Persian).
- Salimifar, M., & Mortazavi, S.(2007). Human Capital and Entrepreneurship in a Technical and Professional Approach. Journal of Science and Development, 17, 2-20, (In Persian).
- Sana, H., & Anderson, A.(2010). Institutions and the Shaping of Different Forms Entrepreneurship. Journal of Socio-Economics, 39, 436-444.
- Shafiei Nikabadi, H., & Tavangarmarvsti, Z.(2015). The Relationship between Talent Management and Organizational Entrepreneurship. International Conference on Humanities, Psychology and Social Sciences, (In Persian).
- Shahin, S., & Fakhimiazar, S.(2012). Relationship between Knowledge Management Subsystem and Organizational Intelligence

- Components in Learner Organization. *Beyond Management Journal*, 5(19), 211-234, (In Persian).
- Sweem, S. L. (2009). Leveraging Employee Engagement Through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital Through Human Resources and Organization Development Strategy a Field study. Available at: [Http:// www.umi.com/pqdauto](http://www.umi.com/pqdauto).
- Tansley, C. (2010). What Do We Mean by the term "Talent" in talent Management"? *Industrial and Commercial Training*, 43(5). 266-274.
- Teimuri, H., Shamei, A., & Zarei, M. (2017). The Relationship between Organizational Intelligence and Enterprise Entrepreneurship. *Journal of Management Studies*. 25(83),115-134, (In Persian).
- Waight, P. I. (2006). Attachment, Anxiety and the Entrepreneurial Mind: The Relationship between Adult Attachment Style and Entrepreneurship. Phd Thesis, Griffith University.
- Zabihi, M. R., & Moghadasi, A. (2007). Entrepreneurship from Theory to Practice. Mashhad: Jahan's Farda Publication, (In Persian).

The Relationship among Talent Management, Organizational Intelligence and Entrepreneurship Tendency

*Mahya Bagheri*¹

*Fakhrossadat Nasiri (Ph.D.)**²

Date of receipt: 2018.05.08

Date of acceptance: 2019.04.06

Abstract

The current descriptive correlational enquiry was conducted to investigate the extent to which talent management and organizational Intelligence were significantly correlated with entrepreneurship tendency of coaches in vocational and technical training centers in Hamedan province during the academic year of 2017-2018. The research population consisted of 171 coaches who were entirely selected as the research sample using a census method. The research data were gleaned via three standardized questionnaires including The Organizational Intelligence Questionnaire; Talent Management Questionnaire and Entrepreneurship Tendency Questionnaire. The content validity of the instruments was checked and their reliability were calculated through Cronbach's alpha which showed respectively high levels of reliability, .96, .97 and .93, for the instruments. The collected research data were analyzed via SPSS software and Laserl along with Structural Equation Modelling. The results indicated that both organizational intelligence and talent management were positively and significantly correlated with coaches' entrepreneurship tendencies. Further analyses revealed that organizational intelligence and its components were positively correlated with entrepreneurship tendency and its components. The same significant relationship was found between talent management and its components with the entrepreneurship tendency and its components. With respect to the mediating role of talent management, the findings supported a positive relationship between organizational intelligence and its components with talent management and its components.

Key Words: Coaches in Vocational and Technical Training Centers, Entrepreneurship Tendency, Organizational Intelligence, Talent Management,

1.MSc Educational Administration, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

2.Associate Professor, Department of Educational Sciences Faculty of Literature and Human Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. Fsnasiri@basu.ac.ir