

بررسی رابطه هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان

نادر بهاری^{۱*} | حبیب آذروند بگدیلو^۲ | معصومه صبوری^۳ | موسی پاکجو^۴

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان تدوین شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت کاله که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۲۱ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۱ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. متغیرهای مورد بررسی، هوش اجتماعی و مدیریت استعداد کارکنان در این تحقیق می باشند. نتایج تحقیقات در بین کلیه کارکنان شرکت کاله نشان داد که، هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه معناداری مثبت دارد و هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد تاثیر دارد. در انتها نیز پیشنهادهایی برای محققین آتی ارائه گردید.

واژه های کلیدی: هوش اجتماعی، مدیریت استعداد، شرکت کاله.

^۱ نویسنده مسئول: استادیار، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران./

baharinader@yahoo.com

^۲ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

^۳ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

^۴ دانشجوی مدیریت دولتی، گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد گرمی، اردبیل، ایران.

مقدمه

خصوصیت یک فرد در زندگی، زاینده استعدادهای عاطفی نهفته است نه ضریب هوشی. آنچه که مسلماً در مورد رهبران بزرگ و موفق سازمان‌ها می‌دانیم این است که لزوماً آن‌ها باهوش‌ترین فرد سازمان از لحاظ ضریب هوشی نیستند، بلکه آن‌ها شعور عاطفی بالاتری نسبت به سایرین دارند و به همین وسیله افراد را به سمتی که در نظر دارند سوق می‌دهند. باید گفت رمز نفوذ آن‌ها بر افراد همین نکته است. رهبری و مدیریت یک سازمان برای انطباق با تغییرات و به منظور بقا و رشد در محیط‌های جدید، ویژگی‌های خاصی را می‌طلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آن‌ها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهم‌ترین خصیصه‌هایی که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند، هوش اجتماعی است. هوش اجتماعی از عوامل موثر در رضایت افراد به شمار می‌رود. قدر مسلم این است که موفقیت سازمان‌ها و مدیران همواره مرهون یک سری عوامل کلیدی است و شناسایی و تقویت چنین عواملی کامیابی هر چه بیشتر سازمان‌ها را به دنبال خواهد داشت. مدیران در هر سازمان به منظور هماهنگی و افزایش کارایی کارکنان سازمان و دستیابی به اهداف در رأس سازمان قرار دارند. واضح است که چگونگی اداره سازمان‌ها و عملکرد مدیران، رکود یا پیشرفت اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. همچنین متغیر بعدی که می‌تواند در راستای هوش اجتماعی مطرح شود، مدیریت استعداد کارکنان است. مدیریت استعداد اقدامی مثبت و مفید برای بهترین افراد در مشاغل و نوعی سرمایه‌گذاری برای رشد آن‌هاست. همچنین شکوفاسازی استعدادهای بالقوه افراد و کمک به آن‌ها برای بهره‌بردن از نقاط قوت خود و بهبود نقاط ضعف می‌باشد (هریش، ۲۰۰۸).

بیان مساله

در این تحقیق بر آن هستیم به بررسی رابطه هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان در شرکت کاله پردازیم. بررسی‌های اخیر نشان می‌دهند که شمار زیادی از سازمان‌های بزرگ، با مشکل کمبود شدید افراد مستعد روبه‌رو می‌باشند. به‌تازگی (۲۰۱۷) با بررسی مشکلات در حال رشد مربوط به کمبود استعدادها در بیشتر کشورهای اروپایی، نتیجه گرفته‌اند که در قرن حاضر نیاز به افرادی که دامنه‌ی گسترده‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای مقابله با نیازهای پیش‌بینی نشده‌ی شرکت‌ها را داشته باشند، رو به گسترش است. شرکت‌های سراسر جهان برای دستیابی به استعدادها، خود را درگیر رقابت با دیگران می‌نمایند. از این رو، کسب و کارها باید توانایی شناخت افراد با استعداد، ارزیابی آموزش لازم به آن‌ها و حفظ و نگهداری کارکنان با ارزش را برای بلندمدت داشته باشند و برای این امر راهبردهایی را در نظر بگیرند (به نقل از مک کالی و ویکفیلد، ۲۰۱۶).

مدیریت استعداد به عنوان فرایندی پویا و سیستماتیک برای شناسایی، توسعه و حفظ استعداد تعریف می‌شود. در تعریفی دیگر مدیریت استعداد جذب، شناسایی، توسعه، درگیری، نگهداری و به کارگیری سیستمیک افراد با پتانسیل‌های بالا یعنی کسانی که دارای ارزش خاصی برای سازمان هستند، در نظر گرفته می‌شود.

متغیر مؤثر دیگر در سازمان هوش اجتماعی است. هوش اجتماعی به عنوان یکی دیگر از انواع هوش که در سال‌های اخیر به آن پرداخته شده و اولین بار توسط ثراندیک مطرح شد نشان‌دهنده قابلیت‌ها و توانایی‌های فردی است که به

⁵ McCauley & Wakefield

خوب کنار آمدن با دیگران و روابط اجتماعی موفق منجر می‌شود (برادبری و گریوز، ترجمه ابراهیمی، ۱۳۹۳). در تعریف هوش اجتماعی درباره یک طبقه کلی صحبت می‌شود، یعنی ظرفیت انسان برای درک آن چه که در دنیا رخ می‌دهد و پاسخ به آن به شیوه مؤثر شخصی و اجتماعی. گلמן (۲۰۰۱) معتقد است که هوش بین فردی یا هوش اجتماعی یعنی مهارت عاطفی که برای حفظ ارتباط‌های نزدیک در دوستی‌ها، ازدواج یا ارتباط شغلی است. در مجموع هوش اجتماعی به عنوان توانایی به انجام رساندن وظایف و کارهای بین فردی و خردمندانه رفتار کردن در رابطه‌ها مطرح می‌شود. هوش اجتماعی به عنوان قابلیتی شناخته می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد که رفتار مناسب را جهت دست یابی به یک هدف مشخص داده باشد. این طور به نظر می‌رسد که هوش اجتماعی به معنی باهوش بودن در رابطه‌ها است نه درباره آن‌ها.

بنابراین این تحقیق به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان در شرکت کاله رابطه معناداری دارد یا خیر؟

مطالعه ادبیات موضوع

مدیریت استعداد

در دنیای پر رقابت امروزی برای دستیابی به منابع انسانی بهره ور و اثربخش، سازمان باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. اگر این اتفاق در سازمانی روی دهد و برنامه‌های راهبردی نظام مندی جهت تهیه مخزنی از استعدادهای منابع انسانی و پرورش آن‌ها طرح ریزی و اجرا شود، در واقع فرآیند جانشین پروری به کار گرفته شده است؛ البته اجرای برنامه‌های جانشین پروری بدون شناسایی استعدادهای سازمانی، کاری بس بیهوده است و راه به جایی نخواهد برد؛ در اصل جانشین پروری در هر سازمانی همانا اجرای مناسب فرآیند مدیریت استعداد می‌باشد. یکی از کارکردهای مهم در هر سازمانی جذب، استخدام و نگهداری منابع انسانی با استعداد می‌باشد؛ فقدان استعداد می‌تواند نتیجه خلاء مهارت‌های حرفه‌ای موجود در سازمان باشد که آن را از دستیابی به اهدافش ناتوان می‌کند (هارنی^۶، ۲۰۱۰).

رهبران با استعداد در جریان جانشین پروری تربیت می‌شوند تا بتوانند وضعیت سازمان را به پیش برند، مشوق کارکنان باشند و بر ارزش سهام سازمان بیفزایند. از زمانی که عبارت "جنگ برای استعداد" توسط مکنزی و همکارانش در سال ۱۹۹۷ مطرح شد، اصطلاح مدیریت استعداد سوژه پژوهش بسیاری از دانش پژوهان شد (پانسونگرن و آنوریت^۷، ۲۰۱۵). سه رهیافت کلی در حوزه مدیریت استعداد وجود دارد: ۱- مدیریت استعداد به عنوان یکی از کارویژه‌های منابع انسانی؛ ۲- مدیریت استعداد به عنوان لفظ جدیدی از برنامه ریزی جانشینی؛ ۳- و به عنوان مدیریت افرادی با قابلیت ذاتی و مهارت‌های آموخته شده مشمر ثمر برای یک سازمان.

در هر دو رهیافت اول، مدیریت استعداد به عنوان یکی از اشکال مدیریت منابع انسانی مطرح می‌شوند که هیچ درکی از مدیریت مؤثر و راهبردی از استعداد را تداعی نمی‌کند؛ در صورتی که رهیافت سوم، از منظر دانش پژوهان حوزه منابع انسانی یکی از بهترین فرآیندهای توسعه افراد و موجد هماهنگی در ارتباط بین مدیران سطوح مختلف سازمان است (همان منبع).

^۶ Harney

^۷ Piansoongnern & anurit

به علت وجود تعاریف و اصطلاحات ارائه شده متنوع در مورد مدیریت استعداد، اغلب اوقات واژگانی همچون "مدیریت استعداد"، "استراتژی استعداد"، "مدیریت جانشین پروری"، "برنامه ریزی جایگزینی" و حتی "برنامه ریزی نیروی انسانی" به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند. در واقع سازمان‌های سنتی ابتدا با هدف مدیریت بحران، در صدد برنامه ریزی جایگزینی برآمدند سپس به برنامه ریزی جانشین پروری جهت توسعه مشاغل درون سازمانی روی آوردند و در نهایت رویکرد پویای توسعه و مدیریت استعداد را با مشارکت کارکنان و مدیران سازمان در پیش گرفتند (هینن و اونیل^۸، ۲۰۱۴).

استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می‌کنند. اگر برای کسب مهارت در یک فعالیت افراد مختلف در شرایط و موقعیت یکسانی قرار بگیرند، متوجه خواهیم شد که افراد مختلف تفاوت‌هایی از لحاظ میزان کسب آن مهارت نشان می‌دهند (رضائیان، ۱۳۹۲). برخی افراد در یک زمینه یادگیری بهتر و کارایی زیادتری از خود نشان می‌دهند و پیشرفت آن‌ها در آن زمینه سریع‌تر است، در حالی که افراد دیگر در زمینه‌های دیگری ممکن است از خود کارایی و مهارت و سرعت پیشرفت بیشتری نشان دهند. در واقع چنین تفاوتی به تفاوت آن‌ها در استعدادهاشان مربوط می‌شود. همه افراد دارای استعداد هستند؛ اما تنها افرادی که برای استعدادشان تصمیم بگیرند و برای توسعه آن سرمایه‌گذاری کنند، افراد مستعد هستند. نیروی انسانی استراتژیک خلاق، نوآور، انعطاف‌پذیر، پاسخگو و ساختارشکن مطابق با سازمان‌های امروزی هستند. با توجه به تغییرات سریع محیطی سازمان‌ها نیازمند به افرادی هستند که بتوانند ساختارها را با توجه به نیازهای موجود تغییر داده و هم چنین خودکنترلی و خودمدیریتی داشته باشند. این افراد همیشه به دنبال یافتن فرصت‌ها در اطراف خود هستند و با بررسی نقاط قوت و ضعف خود، محدودیت‌ها و تهدیدات موجود در محیط را به فرصت تبدیل می‌نمایند. آن‌ها افرادی فراتر از استعداد موجود در انجام کار هستند بطوریکه در کار فرد ایجاد ارزش می‌کنند. در حقیقت هر سازمان متناسب با فرهنگ و ساختار خود، ویژگی‌های افراد با استعداد را تعیین می‌کند (کولینگس و ملاهی^۹، ۲۰۱۵).

مدیریت استعداد اقدامی مثبت و مفید برای بهترین افراد در مشاغل و نوعی سرمایه‌گذاری برای رشد آن‌هاست. همچنین شکوفاسازی استعدادها بالقوه افراد و کمک به آن‌ها برای بهره‌بردن از نقاط قوت خود و بهبود نقاط ضعف می‌باشد (هریش^{۱۰}، ۲۰۰۸). معنای مدیریت استعداد را از دید افراد مختلف متفاوت دانسته و آن را از سه جنبه مورد بررسی قرار می‌دهد، اول) فرآیند توسعه دادن و پرورش کارکنان جدید به وسیله مصاحبه، استخدام و آشنا سازی با سازمان، بطوریکه افراد جدید با فرهنگ سازمان همراه شوند، دوم) در مورد توسعه و نگهداری از کارکنان موجود در سازمان و سوم) جذب افراد با مهارت‌های بالا برای کار کردن در سازمان. بعضی از کارشناسان مدیریت استعداد را در راستای وظایف مدیریت منابع انسانی تعریف کرده‌اند بطوریکه آن را استخدام، توسعه، ارتقا و نگهداری افراد در راستای اهداف فعلی و آینده سازمان می‌دانند. از مدیریت استعداد به عنوان ابزاری برای بهبود فرایند استخدام و توسعه افراد با مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز برای مواجهه با نیازهای فعلی سازمان استفاده می‌کنند. فرایندی را پیشنهاد می‌دهد که در آن سازمان، افرادی را برای حال و آینده شناسایی و اداره کرده و سپس توسعه

⁸ Heinen & o.Neill

⁹ Collings. & Mellahi

¹⁰ Hirsh

می‌دهد (بها تنگ‌ر ۱۱، ۲۰۱۷). مدیریت استعداد دارای ۵ مؤلفه جذب، شناسایی، توسعه، به کارگیری و درگیر کردن است که به اداره کارکنان مستعد کمک می‌کند. به مجموعه فعالیت‌هایی گفته می‌شود که کارفرما برای استخدام، آموزش، توسعه و به طور کلی اداره آن دسته از کارکنانی که مشاغل اجرایی و با اهمیت سازمان را در دست دارند استفاده می‌کند. مدیریت استعداد مبتنی بر هماهنگی سازی و یکپارچه سازی فعالیت‌های شناسایی استعداد، جذب استعداد، توسعه استعداد، نگهداری استعداد، اداره کردن استعداد، برنامه ریزی جانشین پروری، تغییر فرهنگ سازمانی به فرهنگ متناسب با رویکرد مدیریت استعداد و ارزیابی استعداد در سازمان است.

هوش اجتماعی

معمولاً دو دلیل عمده برای اینکه چرا یک تعریف جامع از هوش که مورد اتفاق همه روانشناسان باشد ارائه نشده است وجود دارد. تعریف یک مفهوم انتزاعی که مستقیماً قابل احساس نیست، آسان نخواهد بود و این مشکل به مبحث هوش محدود نمی‌شود. هنوز در روانشناسی معاصر برای مفاهیمی از قبیل انگیزه، غریزه، اضطراب و شخصیت تعاریف کاملاً دقیقی بیان نشده است (اسکوئیلر^{۱۲}، ۲۰۱۰). مشکل دیگر در تعریف هوش وابستگی این مفهوم با فرهنگ جامعه است. مثلاً در یونان باستان توانایی افراد در سخنوری شاخص هوش به شمار می‌رفت. در میان برخی از قبایل آفریقای جنوبی فرد باهوش کسی است که در شکار حیوانات مهارت و جسارت فراوان نشان دهد، در حالی که همین فرد ممکن است در دیگر نقاط جهان فردی عقب مانده تلقی گردد (همان منبع). البته مشکلی که در تعریف هوش وجود دارد بیشتر یک تعریف آکادمیک است و بیشتر در بحث‌های نظری و کتاب‌های درسی و کلاسهای دانشگاهی مطرح می‌شود و روانشناسان در عمل با آن روبرو نمی‌شوند. با وجود همه مشکلاتی که برای تعریف هوش وجود دارد روانشناسان هر کدام تعاریفی از هوش ارائه کرده‌اند که به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌شود. وکسلر^{۱۳}، هوش را ظرفیت هدفمند عمل کردن، منطقی اندیشیدن و برخورد مؤثر با محیط اطراف تعریف می‌کند. ترمن، هوش را توانایی تحمل تفکر انتزاعی و اینگه‌هاوس، هوش را به عنوان قدرت ترکیب معرفی می‌کنند (عسگری و روشن، ۱۳۹۰).

موضوع هوش بسیار جذاب است و به طور پیوسته تکامل می‌یابد. زمینه‌های متفاوتی از هوش هست که می‌تواند مورد آزمایش قرار گیرد. بسیاری از پژوهشگران از نظریه توانایی ذهنی^{۱۴} کلی حمایت می‌کنند که می‌تواند به عنوان توانایی مقابله با پیچیدگی‌ها تعریف شود. این پژوهشگران، معمولاً با نظریه‌های چندگانه مخالف‌اند (آلبرشت^{۱۵}، ۲۰۱۶)، این نظریه مورد حمایت دیگر پژوهشگرانی قرار دارد که باور دارند هوش می‌تواند به عنوان یک مجموعه مکانیسم محاسباتی نیمه خودکار تعریف شود بنابراین هوش‌های متفاوت از یکدیگر مجزا نیستند، بلکه بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند.

فردی که بتواند با الگوی صحیح، ارتباط سالمی با دیگران برقرار کند و در کنار این ارتباط خصوصیات فردی و اجتماعی مثبت خود را (حسن خلق، همدردی، همراهی و...) به مرحله پیروز برساند و به دیگران نشان دهد، یقیناً

¹¹ Bhatnagar

¹² Spoiler

¹³ Wechsler

¹⁴ general mental ability

¹⁵ Albrecht

مورد توجه افراد واقع خواهد شد و در دید اکثریت آن‌ها دارای مقبولیت و محبوبیت خواهد بود. اما نکته ای که در اینجاست این است که چه استعداد و چه توانایی در فرد می‌تواند زیر ساخت و پایه چنین عملکردهایی باشد؟ هر فردی باید دارای ویژگی‌هایی باشد تا بتواند این ارتباط سالم و اجتماعی لازم را به ظهور برساند. این ویژگی‌ها و استعداد‌های خاص را روانشناسان، خصوصیات هوش اجتماعی نامیده‌اند (نادری و روشنی، ۱۳۸۹). افراد در موقعیت‌های اجتماعی بخاطر تفاوت‌های فردی، یکسان عمل نمی‌کنند این تفاوت‌های فردی در ادبیات روانشناسی به هوش اجتماعی اشاره دارد. هوش اجتماعی برای نخستین بار زمانی که ثرندایک هوش را در سال ۲۰۰۱ به عنوان هوش اجتماعی، مکانیکی و انتزاعی در تبیین رفتار و کردار انسان تعریف کرد به صورت جدی مورد بحث قرار گرفت، وی هوش اجتماعی را به عنوان توانایی درک دیگران و رفتار عاقلانه در ارتباطات انسانی تعریف کرده است. به نظر گاردنر، هوش هیجانی متشکل از دو مؤلفه زیر است:

- هوش درون فردی: که به توانایی درک و فهم دیگران اشاره دارد و می‌خواهد بداند چه چیزهایی انسان‌ها را بر می‌انگیزند، چگونه فعالیت می‌کنند و چگونه می‌توان با آن‌ها همکاری داشت و هوش میان فردی که به نظر گاردنر فروشنندگان، سیاستمداران، معلمان، متخصصان بالینی و رهبران مذهبی موفق احتمالاً از هوش میان فردی بالایی برخوردارند. او معتقد است این از هوش در سیاستمداران، معلمان و رهبران مذهبی بیشتر است هالینگر هوش اجتماعی را به توانایی به کارگیری مهارت‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی و همدلی با دیگران تعریف می‌کند.

- هوش درون فردی استعداد توانایی‌های مشابهی است که در درون افراد وجود دارد. این هوش به تشکیل الگوی دقیق و واقعی از خود فرد و توانایی استفاده از الگو برای استفاده ثمربخش در طول زندگی اشاره دارد. هوش اجتماعی را می‌توان به عنوان یک توانایی برای تعبیر و تفسیر موقعیت‌های اجتماعی و سازگاری با آن‌ها تعریف کرد. هوش اجتماعی یا رفتار انطباقی یعنی قدرت کنار آمدن با دیگران و ارتباط برقرار کردن با آن‌ها، یعنی کار آمدن در مذاکرات، درگیری‌ها، اشتباهات و سایر موقعیت‌ها، افزایش هوش یا همان رفتار انطباقی یا بهره‌ی اجتماعی کمک می‌کند، که انسان یا همه با قدرت ارتباط برقرار کند. همچنین هوش اجتماعی عبارت است از توانایی بکارگیری مهارت‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی و همدلی با دیگران. نیجهولت، استاک و نیششیدا (۲۰۱۶) هوش اجتماعی را به عنوان یک توانایی ضروری برای افراد به منظور ارتباط، درک و تعامل مؤثر با دیگران تعریف کرده‌اند که مؤلفه‌های آن عبارتند از: پردازش اطلاعات اجتماعی؛ یعنی توانایی درک و فهم و پیشینی رفتار و احساسات دیگران. آگاهی اجتماعی؛ درک مناسب از نگرانی‌ها و احساسات سایرین از ارکان موفقیت در فعالیت‌های اجتماعی و مهارت‌های اجتماعی؛ حساسیت به دیگران، برای کسب عملکرد شغلی برتر، توانایی شناخت نیازهای دیگران و در نهایت توانایی شناسایی نگرانی‌های دیگران. برای شکوفایی هر چه بیشتر این هوش توجه به نکات زیر لازم است:

۱- هماهنگی حرکات بدنی با گفتار.

۲- افزایش معاشرت و ارتباط با دیگران

۳- آموزش اولیه در خانواده

۴- ارتباط و تبادل افکار و اطلاعات.

۵- نهاده‌ها در آموزش هوش اجتماعی در مدرسه و جامعه

۶- تقویت هنر شنونده بودن.

۷- برخورد با هر فرد به آن صورتی که هست و استحقاق دارد.

۹- ارزش قائل شدن برای سخنان افراد مقابل.

۱۰- استفاده از کلمات سنجیده و به موقع

در مجموع هوش اجتماعی به عنوان توانایی به انجام رساندن وظایف و کارهای بین فردی و خردمندانه رفتار کردن در رابطه‌ها مطرح می‌شود. هوش اجتماعی به عنوان قابلیت شناخته می‌شود که به فرد اجازه می‌دهد که رفتار مناسب را جهت دستیابی به یک هدف مشخص داشته باشد. این طور به نظر می‌رسد که هوش اجتماعی به معنی باهوش بودن در رابطه‌ها است نه درباره آن‌ها. هم چنین هوش اجتماعی عبارت است از توانایی بکارگیری مهارت‌های ارتباطی، روابط دوستانه با دیگران، رفتارهای اجتماعی و همدلی با دیگران (تقی‌زاده و عبدی، ۱۳۸۹).

پیشینه تحقیق

• عارف پور و هادی پیکانی (۱۳۹۶) در تحقیق به بررسی رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی در مرکز آموزش عالی رسته‌ای نه‌اجا پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان سازمان مذکور تشکیل دادند. با توجه به نظامی بودن سازمان مورد مطالعه، ارائه تعداد نفرات جامعه با محدودیت روبرو است. با توجه به جدول مورگان حجم نمونه مورد نیاز ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات سه پرسشنامه مدیریت استعداد مردان و همکاران (۱۳۹۴) با ۲۷ گویه، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) با ۲۴ گویه و پرسشنامه ادراک از عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) با ۲۰ گویه بود، که روایی صوری آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدیریت استعداد (۰/۹۱)، تعهد سازمانی (۰/۹۰) و عدالت سازمانی (۰/۸۸) گزارش شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفت. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل سؤالات پژوهش نشان داد بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین $R^2 = 0.36$ درصد واریانس مدیریت استعداد و تعهد سازمانی کارکنان مشترک بوده است. ضریب همبستگی بین وضعیت مدیریت استعداد و عدالت سازمانی ادراک شده معنی دار است.

• احمدی بالادهی (۱۳۹۴) در تحقیق به بررسی جایگاه استراتژی مدیریت استعداد و تأثیر آن بر مؤلفه‌های عدالت سازمانی پرداختند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان ستادی فرماندهی انتظامی استان مازندران می‌باشد که حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۹۸ نفر به صورت تصادفی تعیین و انتخاب گردیدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسشنامه مدیریت استعداد برگرفته از پایان‌نامه اوهرلی (۲۰۰۷) و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تهیه شده است. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و کارشناسان حوزه مدیریت رفتار سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش همسانی درونی ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای به دست آمده برای مدیریت استعداد ۰/۶۱۷ و برای عدالت سازمانی ۰/۹۰۹ مورد سنجش و تأیید

قرار گرفت. جهت آزمون معناداری فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی اسپیرمن، معادلات ساختاری و با کمک نرم افزار SPSS23 استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان داد بین مدیریت استعداد با عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه عدالت توزیعی دارای بالاترین و عدالت مراوده ای کمترین ضریب همبستگی را داشته‌اند

- یاورنورعلیان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق به بررسی رابطه مدیریت استعداد با مؤلفه‌های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان) پرداختند. روش تحقیق آن توصیفی - همبستگی و ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، کلیه کارکنان نیروی انتظامی استان همدان در سال ۱۳۹۲ بوده است که به شیوه نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۵۶ نفر انتخاب شد. ابزار مورد استفاده نیز پرسشنامه عدالت سازمانی ۲۰ سوالی بوده است که توسط نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) تهیه و به وسیله آن سه بعد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت تعاملی) سنجش شده است. مدیریت استعداد نیز بر اساس چارچوب نظری در ۶ بعد انتخاب و به کارگماری، یادگیری و پرورش، مدیریت عملکرد، نظام جبران خدمت، پرداخت بر مبنای عملکرد و جانشین پروری مورد سنجش قرار گرفته است. روایی محتوایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان و کارشناسان حوزه مدیریت رفتار سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه پژوهش از روش همسانی درونی ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای بدست آمده ۸۰ درصد می‌باشد که حاکی از پایایی بالای ابزار پژوهش است. جهت آزمون معناداری فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده گردید. نتایج بدست آمده نشان داد عدالت توزیعی به غیر از یادگیری و پرورش نیروی انسانی با سایر ابعاد مدیریت استعداد دارای رابطه مثبت و معناداری بوده است. عدالت رویه ای نیز با انتخاب و بکارگیری، یادگیری و پرورش، مدیریت عملکرد، نظام جبران خدمت، پرداخت بر مبنای عملکرد و جانشین پروری رابطه مثبت و معناداری دارد. عدالت تعاملی نیز با انتخاب و بکارگیری، یادگیری و پرورش، مدیریت عملکرد، نظام جبران خدمت، پرداخت بر مبنای عملکرد و جانشین پروری رابطه مثبت و معناداری دارد.

- رای و تاندون (۲۰۱۸) در تحقیق به بررسی رابطه مدیریت استعداد و تعد سازمانی و تأثیر آن بر وجدان کاری پرداختند. نتایج نشان داد که مدیریت استعداد موجب می‌شود که وجدان کاری در سازمان بیشتر رونق یابد.

- منصورکیایی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با هوش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بندرلنگه ۱۳۹۴ پرداختند. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی، جامعه‌ی آماری این پژوهش کلیه معلمان پایه دوم متوسطه شهر بندرلنگه که تعداد آن‌ها ۱۱۰ نفر می‌باشد، حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر لحاظ شد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه فرهنگ سازمانی بر مبنای ویژگی‌های هفت گانه رابینز و پرسشنامه هوش اجتماعی ترمسواستفاده شد. جهت تجزیه تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل معادلات ساختاری و نرم افزار Spss23 استفاده شد. نتایج مطالعه نشان داد: فرضیه اصلی تحقیق (بین فرهنگ سازمانی با هوش اجتماعی معلمان پایه دوم متوسطه شهر بندر لنگه در سطح ۹۵ درصد اطمینان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد). در ضمن بین مؤلفه هایهفت گانه فرهنگ سازمانی رابینز (نوآوری و ریسک،

توجه به جزییات، نتیجه محوری، فرد گرایی، گروه، تهور گرایی، و وضع موجود) با هوش اجتماعی رابطه مثبت و معناداری در سطح ۹۵ درصد اطمینان وجود دارد.

چارچوب نظری تحقیق

مدل مفهومی تحقیق در شکل شماره ۱ آمده است.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل: هوش اجتماعی (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: مستقل، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

متغیرهای وابسته: مدیریت استعداد (نوع متغیر: کمی - پیوسته، نقش متغیر: وابسته، نحوه اندازه گیری: پرسشنامه، مقیاس اندازه گیری: طیف لیکرت)

با توجه به چارچوب مفهومی پژوهش می توان فرضیه های پژوهش را به صورت زیر بیان کرد:

فرضیه ۱: هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه معناداری مثبت دارد.

فرضیه ۲: هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد تاثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - پیمایشی و از نظر زمان جمع آوری داده های مورد نیاز، تک مقطعی می باشد. روش نمونه گیری این تحقیق، نمونه گیری تصادفی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان شرکت کاله که در مجموع با احتساب نیروهای قراردادی تمام وقت و کارکنان رسمی ۴۲۱ نفر هستند. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۰۱ نمونه آماری بدست آمد. جمع آوری داده ها بر اساس پرسشنامه های استاندارد صورت گرفت. در این پژوهش منظور از مدیریت استعداد نمرات حاصل از گویه های پرسشنامه است که پرسشنامه آرمسترانگ (۲۰۰۵) می دهند و همچنین در این پژوهش منظور از هوش اجتماعی عبارت است از نمره ای که شرکت کنندگان در پژوهش از پاسخ به سؤالات پرسشنامه هوش اجتماعی سیلورا، اسکوئیلر (۲۰۱۰) به دست می آورند. برای روایی پرسشنامه ابتدا سؤالات استاندارد گشت و سپس پرسشنامه ابتدا بین ۳۰ نفر از کارکنان شرکت کاله توزیع شده، نظرات اصلاحی و تکمیلی آن ها در پرسشنامه لحاظ گردید. برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است. نتایج مربوط به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۷۲۱ می باشد که نشان دهنده آن است که چون مقدارش از مقدار ۰.۷ بیشتر است، سؤالات از پایایی بالایی برخوردار است و بنابراین سؤالات پایا هستند.

یافته های پژوهش

آمار توصیفی

از نظر جمعیت شناختی نتایج آمار توصیفی تحقیق در جدول شماره ۱ که در بین کارکنان شرکت کاله حاصل شده است ارائه می گردد.

جدول شماره ۱- اطلاعات آمار توصیفی تحقیق

نوع	بعد	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۴۳	۷۱
	زن	۵۸	۲۹
وضعیت تاهل	متاهل	۱۴۶	۷۲
	مجرد	۵۵	۲۸
سن	زیر ۳۰ سال	۱۸	۹
	۳۱-۴۰	۸۰	۳۹
	۴۱-۵۰	۵۱	۲۵
	بیشتر از ۵۰ سال	۵۲	۲۷
	فوق دیپلم و پایین تر	۵۰	۲۴
میزان تحصیلات	لیسانس	۹۱	۴۵
	فوق لیسانس	۵۰	۲۴
	دکتری	۱۰	۷
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۷۲	۳۵
	۱۱-۱۵ سال	۸۰	۳۹
	۱۶-۲۰ سال	۱۷	۸
	۲۱-۲۵ سال	۲۶	۱۳
	بالای ۲۵ سال	۶	۵

آمار استنباطی

بعد از تحلیل آمار توصیفی از دیدگاه های مختلف، به آمار استنباطی تحقیق می پردازیم. یکی از مراحل اصلی در آمار استنباطی بررسی نرمال بودن متغیرهای اصلی فرضیه می باشد. اهمیت نرمال بودن از این نظر اهمیت دارد که اگر متغیرهای اصلی تحقیق نرمال باشند بایستی تحلیل آمار استنباطی بر اساس پارامتریک و اگر غیر نرمال باشد بر اساس ناپارامتریک بایستی صورت پذیرد. سپس از ابعاد مختلف در راستای بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

در جدول شماره ۲، نتیجه آزمون نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف گزارش شده است. همانطور که مشاهده می شود میزان سطح خطا متناظر با آنها بررسی می گردد. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای اصلی فرضیه تحقیق، هوش اجتماعی و مدیریت استعداد سطح معنی داری هر کدام از متغیرها بیشتر از ۰.۰۵

است که نتیجه گرفته می شود داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. به عبارت دیگر توزیع داده ها از توزیع نرمال انحراف قابل توجهی ندارند. بنابراین برای تحلیل فرضیه های تحقیق از آزمون پارامتریک استفاده می گردد.

جدول شماره ۲، آزمون بررسی نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

مدیریت استعداد	هوش اجتماعی	عنوان
۲۰۱	۲۰۱	تعداد
۲.۶۸	۲.۶۸	میانگین
۰.۶۹	۰.۵۹	انحراف استاندارد
۰.۱۴	۰.۱۴	اختلاف (مطلق)
۰.۱۴	۰.۱۴	اختلاف (مثبت)
-۰.۱۳	-۰.۱۰	اختلاف (منفی)
۰.۱۲۵	۰.۱۶۸	مقدار آماره آزمون
۰.۲۴	۰.۱۸	مقدار سطح خطا

بررسی فرضیه های تحقیق

بررسی فرضیه اول تحقیق: هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان رابطه معناداری دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون پیرسون استفاده شده است. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳- رابطه معناداری بین هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان

			هوش اجتماعی	مدیریت استعداد کارکنان
پیرسون	مشارکت در تصمیم گیری	مقدار ضریب همبستگی	۱.۰۰۰	۰.۶۸۷
		مقدار سطح خطا	-	۰.۰۰۰
		تعداد نمونه	۲۰۱	۲۰۱
	نشاط کارکنان	مقدار ضریب همبستگی	۰.۶۸۷	۱.۰۰۰
		مقدار سطح خطا	۰.۰۰۰	-
		تعداد نمونه	۲۰۱	۲۰۱

با توجه به جدول شماره ۴، مقدار سطح خطای بین متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۸۷ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه ۱ تأیید می گردد.

بررسی فرضیه دوم تحقیق: متغیر هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد کارکنان تاثیر دارد.
برای بررسی این فرضیه از رگرسیون (تحلیل ANOVA) برای تاثیر متغیر هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد استفاده می گردد. خلاصه نتایج در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۴- ضرایب بین متغیر هوش اجتماعی و مدیریت استعداد

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آزمون t	مقدار سطح خطا
	B	ضریب استاندارد خطا	ضریب بتا		
مقدار ثابت	۱۸۷۴	۰.۱۳۳	-	۱۴.۱۳۴	۰.۰۰۰
هوش اجتماعی	۰.۲۹۰	۰.۰۳۹	۰.۵۸۵	۷.۴۹۸	۰.۰۰۰

متغیر وابسته: مدیریت استعداد

با توجه به جدول شماره ۳، مقدار سطح خطای متغیر هوش اجتماعی، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (هوش اجتماعی) بر متغیر وابسته (مدیریت استعداد کارکنان) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر متغیر هوش اجتماعی و مدیریت استعداد مقدار ۰.۵۸۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد در شرکت کاله تاثیر دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تایید می گردد.

نتیجه گیری و پیشنهاد

- این پژوهش با هدف نقش متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد در شرکت کاله تدوین گردید. در ادامه بررسی فرضیه های تحقیق ارائه می گردد:
- مقدار سطح خطای بین متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد کارکنان، ۰.۰۰۰ شده است. به علت اینکه مقدار سطح خطا کمتر از ۰.۰۵ شده است، رابطه معناداری برقرار است. مقدار ضریب همبستگی ۰.۶۸۷ شده است که نشان دهنده این است که بین متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه معناداری مثبت وجود دارد و مقدارش قوی است. بنابراین نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد، در حالت کلی نشان می دهد که بین متغیر متغیر هوش اجتماعی با مدیریت استعداد رابطه مثبت، قوی و معنادار وجود دارد. بنابراین فرضیه ۱ تایید می گردد.
 - برای بررسی این فرضیه از رگرسیون (تحلیل ANOVA) برای تاثیر متغیر هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد استفاده می گردد. مقدار سطح خطای متغیر هوش اجتماعی، ۰.۰۰۰ شده است. بنابراین متغیر مستقل (هوش اجتماعی) بر متغیر وابسته (مدیریت استعداد کارکنان) تاثیر دارد. همچنین مقدار ضریب بین متغیر متغیر هوش اجتماعی و مدیریت استعداد مقدار ۰.۵۸۵ است که نشان دهنده است که متغیر مستقل هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد تاثیر مثبت و قوی دارد. یعنی هوش اجتماعی بر مدیریت استعداد در شرکت کاله تاثیر دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تایید می گردد.

در ادامه نتایج تحقیق ارائه می گردد:

در انتها چند پیشنهاد برای محققین آتی بیان می گردد:

- بررسی تاثیر هوش اجتماعی بر شایسته سالاری با اعمال متغیر میانجی استعداد کارکنان
- بررسی تاثیر نوآوری سازمانی بر مدیریت استعداد با اعمال متغیر مداخله گر هوش اجتماعی

منابع

- احمدی بالادهی، سید مهدی؛ عزت ا... نصرتی پایانی؛ امید بخشنده و حسن سوادکوهی ماهفروجکی (۱۳۹۴)، جایگاه استراتژی مدیریت استعداد و تاثیر آن بر مولفه های عدالت سازمانی، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان.
- آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۵). مدیریت عملکرد؛ راهبردهای اساسی و رهنمودهای عملی. ترجمه ناصر میرسپاسی، اسماعیل کاووسی، انتشارات ترمه.
- رضاییان، علی (۱۳۹۲)، مدیریت مسیر ترقی (راه پیشرفت)، دانش مدیریت، ۲۳: ۶۸ - ۵۸.
- عارف پور، حامد و هادی پیکانی، مهربان (۱۳۹۶)، بررسی رابطه مدیریت استعداد و تعهد سازمانی و ادراک از عدالت سازمانی در مرکز آموزش عالی رسته ای نهجا، مطالعات منابع انسانی، ۷(۲۴): ۱۴۵-۱۵۶.
- یاورنورعلیان، امیرحسین محمدپناه و شمخانی، اژدر (۱۳۹۳)، بررسی رابطه مدیریت استعداد با مولفه های عدالت سازمانی (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان همدان)، منابع انسانی ناجا، ۱۲(۱۰): ۱۵-۳۶.
- ابراهیمی، الهام (۱۳۹۳)، مدلی علی رابطه نقشگرزینی اجتماعی، هوش اجتماعی و جمعگرایی/فردگرایی در ورزشکاران". پژوهشهای روانشناسی اجتماعی، دوره ۵(۱): ۷۱-۸۸.
- اسکوئیلر، نادر (۲۰۱۰)، "ماهیت و ساختار هوش". تهران: انتشارات کیوان.
- تقیزاده، محمداحسان و عبدی، محمد (۱۳۸۹)، "اثربخشی آموزش راهبردهای فراشناختی بر افزایش هوش اجتماعی و سازگاری اجتماعی". پژوهشهای روانشناسی اجتماعی، ۵(۱): ۵۵-۶۶.
- عسگری، پرویز و روشنی، خدیجه (۱۳۹۰)، مقایسه هوش اجتماعی، هوش هیجانی، سازگاری فردی اجتماعی دانشجویان زن و مرد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز". فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۳(۲): ۱۰-۱۹.
- منصورکیایی، زینب؛ حامد صبوری و محمدحسن نسیمی، (۱۳۹۶)؛ رابطه فرهنگ سازمانی با هوش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بندرلنگه ۱۳۹۴، دومین کنفرانس بین المللی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران.
- نادری، فرح و روشنی، (۱۳۸۹)، رابطه هوش معنوی و هوش اجتماعی با اضطراب مرگ زنان سالمند". فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۲(۶): ۵۵-۶۷.
- Bhatnagar, Jyotsna. (2017). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention: Emerald Group, Employee Relations, Vol.29, NO.6, PP.640-663.
- Collings, D. G; & Mellahi, K. (2015). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. Human Resource Management Review, Vol.19, No.4, pp.2.
- Harney, T.J.M., 2010. Utilizing Action Research for the Development of a Succession Plan and Management Program for the Nonprofit Regional Center. PH.D. Thesis, Alliant International University.
- Heinen. J.S; O'Neill, C., 2014. Managing Talent to Maximize Performance, Published online in Wiley InterScience, pp.67.
- Hirsh, W. (2008). Succession planning demystified IES report 372, ISBN 1851843027, Institute for Employment Studied.
- McCauley, C & Wakefield. M. (2016). Talent Management in the 21st Century: Help your Company Find, Develop and Keep its Strongest Workers. The Journal for Qualify and Participation, 29(4):1-18.
- Piansoongnern, o; Anurit, p., 2015. Talent Management: Quantitative and Qualitative Studies of HR Practitioners in THAILAND, International Journal of Organizational Innovation, Vol.3, no.1, pp.280-285.
- Albrecht, K. (2016). Social intelligence: The new science of success. John Wiley & Sons.

Rai, A., & Tandon, D. (2018). Emotional Intelligence & Job Satisfaction in IT Industry Employee. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 8(5), 139-147.

Investigating the relationship between social intelligence and employee talent management

Nader Bahari^{1*}| Habib Azarvand Bagdilo²|
Masooome Saburi³| Moosa Pakjoo⁴

Abstract

This research was compiled with the aim of investigating the relationship between social intelligence and talent management of employees. The research method is descriptive-survey and in terms of the required data collection time, it is single-section. The sampling method is random. The statistical population of this research is all employees of Kale company, which are 421 people including full-time contract workers and official employees. The statistical sample was obtained using Cochran's formula in the number of 201 statistical samples. Data collection was based on standard questionnaires. The investigated variables are social intelligence and employee talent management in this research. The results of the research among all the employees of Kale Company showed that social intelligence has a significant positive relationship with talent management and social intelligence has an impact on talent management. At the end, suggestions for future researchers were presented.

Keywords: Social intelligence, talent management, Kalleh company.

¹ Corresponding author: Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran/ baharinader@yahoo.com

² Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran.

³ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran.

⁴ Student of Public Administration, Human Resources Development, Azad University, Germe Branch, Ardabil, Iran.