

Research Paper


Modeling the factors affecting the consequences of talent management teachers in Secondary School Education in Ardebil (Mixed Method)



*Hasan Ahmadi¹, Adel Zahedbabelan², Masoud Moradi², Ali Khaleghkhah²

1. Department of Primary Education, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran
2. Department of Education, Faculty of Education and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

Use your device to scan and read the article online



Citation Ahmadi H., Zahedbabelan A, Moradi M, Khaleghkhah A. [Modeling the factors affecting the consequences of talent management teachers in Secondary School Education in Ardebil (Mixed Method) (Persian)]. Journal of School Psychology and Institutions. 2021; 10(1):2-17. <https://doi.org/10.22098/JSP.2021.1129>

doi <https://doi.org/10.22098/JSP.2021.1129>



Article Info:

Received: 10 Feb 2017

Accepted: 28 Oct 2017

Available Online: 01 Apr 2021

Key words:

Education and training, Talent Management, Meritocracy, Consequences of talent management

ABSTRACT

Objective The aim of this study was to model the factors affecting the outcomes of talent management of secondary school teachers in Ardabil.

Methods To achieve this goal, a case study was used in which first qualitative data, and then based on its findings, quantitative data were collected and analyzed. The statistical population of the study was high school teachers in Ardabil and sample teachers in Ardabil. In the qualitative section and using purposive sampling, 18 sample teachers were interviewed and from a population of 2360 people, 331 people were selected in a quantitative stage by multi-stage and appropriate sampling. In the next stage, based on the findings of the qualitative research stage, a talent management questionnaire was prepared with a Cronbach's alpha of 81. Obtained.

Results The qualitative data of the research were analyzed through a coding process based on the systematic design of the foundation data theory. In order to analyze the quantitative data, the structural equation model with Primary lateral sclerosis (PLS) smart software was used. Findings showed that competency (competency, competency) through talent management strategies (staff training, talent management implementation planning, decentralization), contextual factors (teacher participation, systematic structure, educational facilities) and school independence have a positive impact. And has a meaning on organizational growth.

Conclusion According to the results of the present study, it can be said that talent management through competency and competency and by applying the necessary strategies and contexts to implement talent management can have a very important impact on the growth and development of teachers in education.

Extended Abstract

1. Introduction

Talent management is one of the roles of human resource management and there has been a long discussion about talent management for many years and it is defined as a process in

which the organization identifies potential employees who will play a key role in the future. Increasingly, the success of today's organizations is linked to the recruitment, retention and development of talented employees. Currently, the main problem of organizations around the world is that the demand for talent has exceeded the supply, and organizations themselves realize that in order to improve their competencies, they must think about identifying and nurturing

* Corresponding Author:

Hasan Ahmadi

Address: Department of Primary Education, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

E-mail: Ahmadi.hasan2@gmail.com

qualified people. In fact, implementing talent management has a positive effect on the performance of organizations. However, 63.7% of the statistics show that financial investment in talent management is the first factor for gaining a competitive advantage for organizations. This indicates the fact that organizations still need organizational development and education of individuals, which helps to create capabilities according to the vision, and in this regard, talent management can be a way forward. One of the most important challenges for organizations in the future is to compete for talent. This is also significant in the education organization. Unwillingness to stay in the job of a teacher or staying unmotivated is an issue that makes the organization respectable for teachers to the extent of earning a living, as a result of which the sense of belonging to the organization is low and if the conditions are right. When they are offered another job, they simply leave their job and their organization.

2. Materials and Methods

The present research method is mixed. Qualitative and quantitative data are used to achieve this goal. A case study is a research in which a researcher searches in depth for a program, event, activity, process, and even a topic in one or more people. In terms of data base, it has a mixed research design that is done using a mixed model and exploratory design. This design starts with collecting and analyzing qualitative data and then the second stage is created in which quantitative data is collected and analyzed. The second stage of quantitative study is designed based on the

first stage or connected to the qualitative initial stage. The statistical population of this study in the qualitative stage consisted of 53 sample and experienced teachers of secondary education in Ardabil in 1996, who were selected as model teachers in Ardabil in the last three years. Therefore, in order to perform sampling in qualitative stage, theoretical to saturation sampling was used. In order to identify the factors affecting the consequences of talent management of secondary school teachers in Ardabil city, using sample sampling method, sample teachers in Ardabil city were polled. Finally, data were collected through interviews with 18 exemplary and experienced high school teachers. Because of the theoretical saturation, no new data was obtained after these 18 people. Qualitative data of the research were analyzed through coding process, based on the theoretical design of the data theory of the Strauss and Corbin Foundation (2006).

3. Results

The analysis of the findings of the qualitative sector indicates that recruitment and merit-making are done through staff training strategies, decentralization, and planning the implementation of talent management. The platform providing these strategies is teacher participation (participatory culture, respect for status), educational facilities (physical, human) and systematic structure (meritocracy management, appropriate structure). School independence means less politicization, school self-government, and investment in education. Find-

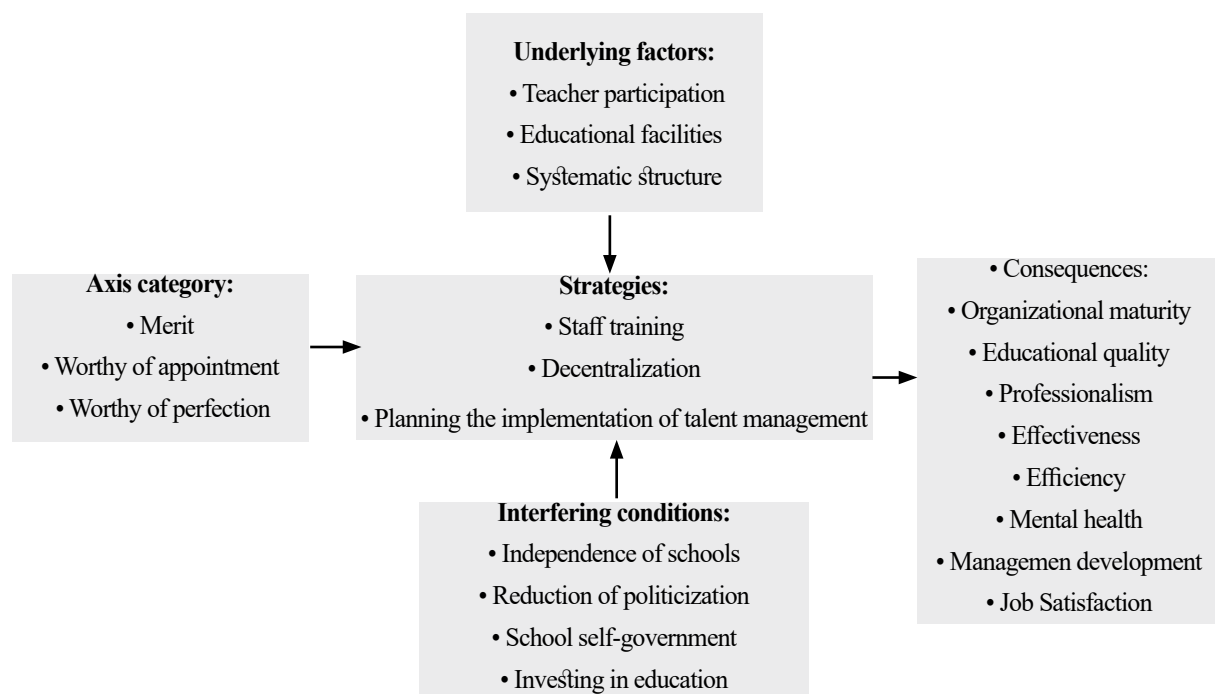


Figure 1) Basic research model

ings showed that the strategies for implementing teacher talent management in secondary schools in action and reaction with contextual and environmental factors resulted in organizational growth. Organizational maturity means quality education, professionalism, effectiveness, productivity, mental health, management development and job satisfaction. The following figure shows the process of implementing talent management in secondary school teachers based on the systematic design of the Foundation's data theory.

The results of the quantitative stage indicated that competency (competency, competency) through talent management strategies (staff training, talent management implementation planning, decentralization), contextual factors (teacher participation, systematic structure, facilities) Educational) and the independence of schools has a positive and significant effect on organizational growth. Other findings of the study also showed that these components have a significant effect on the organizational growth of schools. In this part of the article, to confirm or not to confirm the general hypotheses of the research, we discuss the results of the present research with the results of previous researches.

4. Discussion

It can be said that talent management through competency and competency and by applying the necessary strategies and contexts to implement talent management can have a very important impact on the growth and development of teachers in education. The dominant competitive weapon in the 21st century will be the training and skills of the workforce, so the development and retention of the workforce will be of particular importance. In some organizations, talent development strategy means identifying key employees (potential stars) and developing them. Organizations should contribute to the development of talent by allocating time to managers to play a managerial role to develop talent, allocate resources to identify the organization's internal talents and increase awareness of staff skills, and pay attention to talent development at all levels of the organization, including senior management. Designing programs to assess the competencies and skills of existing people can help identify existing talents in the organization and development programs can be considered for other people. Therefore, in explaining this finding, it can be said that by training skills to employees and planning talent management programs and decentralization in the organizational system, schools will grow. The purpose of talent management is to develop and maintain a talent pool consisting of a skilled, hard-working and committed workforce to ensure talent flow. Talent management ensures that the right people with the right skills are in the right place and focused on the right activities. Tal-

ent management plays an important role in organizational performance of employees, organizational productivity, job satisfaction of employees, reducing leaving the organization, increasing the quality of services, facilitating employee participation

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles are considered in this article. The participants were informed of the purpose of the research and its implementation stages. They were also assured about the confidentiality of their information and were free to leave the study whenever they wished, and if desired, the research results would be available to them.

Funding

This research did not receive any grant from funding agencies in the public, commercial, or non-profit sectors.

Authors' contributions

All authors equally contributed to preparing this article.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقاله پژوهشی

مدل یابی عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل (پژوهش آمیخته)

*حسن احمدی^۱، عادل زاهد بابلان^۲، مسعود مرادی^۳، علی خالق خواه^۴

۱. گروه آموزش ابتدایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، ایران.

۲. گروه آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۲۲ بهمن ۱۳۹۵

تاریخ پذیرش: ۰۶ آبان ۱۳۹۶

تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۴۰۰

چکیده

هدف تحقیق حاضر، مدل یابی عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل بود. برای نیل به این هدف از مطالعه موردی استفاده شد که در ابتدا داده‌های کیفی و سپس بر اساس یافته‌های آن، داده‌های کمی نیز گردآوری و تحلیل شدند. جامعه آماری تحقیق معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل و معلمان نمونه شهر اردبیل بود.

روش ها در بخش کیفی و با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند هجده نفر از معلمان نمونه تحت مصاحبه قرار گرفتند و از بین جامعه ۲۳۶۰ نفری، ۳۳۱ نفر در مرحله کمی به صورت نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. در مرحله بعد بر مبنای یافته‌های حاصل از مرحله پژوهش کیفی، پرسش‌نامه مدیریت استعداد تهیه شد که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ به دست آمد. داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرایند کدگذاری، مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه داده‌بنیاد تحلیل شد. به منظور تحلیل داده‌های کمی از مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS Smart استفاده شد.

یافته‌ها یافته‌ها نشان داد که شایسته‌گرایی (شایسته‌پروری، شایسته‌گماری) از طریق راهبردهای مدیریت استعداد (آموزش کارکنان، طرح‌ریزی اجرای مدیریت استعداد، تمرکززدایی)، عوامل زمینه‌ای (مشارکت معلمان، ساختار نظام‌مند، امکانات آموزشی) و استقلال مدارس تأثیر مثبت و معناداری بر بالندگی سازمانی دارد.

نتیجه‌گیری طبق نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که مدیریت استعداد از طریق شایسته‌پروری و شایسته‌گماری و با کاربرد راهبردها و زمینه‌های لازم برای پیاده‌سازی مدیریت استعداد می‌تواند تأثیر بسیار مهمی در رشد و بالندگی معلمان در آموزش و پرورش داشته باشد.

کلیدواژه‌ها:

آموزش و پرورش، مدیریت استعداد، شایسته‌گرایی، پیامدهای مدیریت استعداد

مقدمه

جهان این است که میزان تقاضای استعداد از میزان عرضه آن سبقت جسته و سازمان‌ها خود متوجه هستند که جهت بهبود شایستگی‌هایشان باید به فکر شناسایی و پرورش افراد شایسته باشند. درحقیقت پیاده‌سازی مدیریت استعداد تأثیر مثبتی بر عملکرد کاری سازمان‌ها دارد. این در حالی است که ۶۳/۷ درصد آمارها نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری مالی در مدیریت استعداد نخستین عامل کسب مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود. این امر دال بر این واقعیت است که سازمان‌ها همچنان به توسعه سازمانی و آموزش و پرورش افراد که به ایجاد قابلیت‌هایی مطابق چشم‌انداز کمک می‌کند، نیاز دارند و در این رابطه نیز مدیریت استعداد می‌تواند راه‌گشا باشد (کهانند، ۲۰۱۲). یکی از چالش‌های مهم سازمان‌ها در آینده رقابت برای به دست آوردن

مدیریت استعداد^۱ یکی از نقش‌های مدیریت منابع انسانی است. سال‌ها بحث طولانی در مورد مدیریت استعداد وجود داشته است و به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در آن سازمان، کارکنان بالقوه‌ای را که در آینده نقش اصلی را دارند شناسایی می‌کند (هارون، محمود و اودمان، ۲۰۲۰). به طور فزاینده‌ای موفقیت سازمان‌های امروزی به جذب، نگهداری و توسعه کارکنان با استعداد مرتبط می‌شود (آگوینیس، گاتفردسون و جو، ۲۰۱۲). در حال حاضر عمده‌ترین مشکل سازمان‌ها در سرتاسر

1. Talent management
2. Harun, Mahmood & Othman
3. Aguinis, Gottfredson & Joo

4. Kehinde

* نویسنده مسئول:

حسن احمدی

نشانی: دانشگاه فرهنگیان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه آموزش ابتدایی.

پست الکترونیکی: Ahmadi.hasan2@gmail.com

و دوم اینکه کارکنان برای پست‌های کلیدی در آینده انتخاب و آماده می‌شوند (طهماسبی، قلی‌پور و جواهری‌زاده، ۱۳۹۱). از این رو استعدادها به یکی از مهم‌ترین موضوعات مدیریت منابع انسانی تبدیل شده‌اند که به طور مستقیم بر موفقیت سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد (آکسال، داغدویرن، ارسلان و یوکسل^{۱۲}، ۲۰۱۳). 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). از این رو نتایج برخی پژوهش‌ها حکایت از تأثیرگذاری مدیریت استعداد داشته است. آقایی، بحرالعلوم و اندام (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که فرایند مدیریت استعداد معلمان تربیت‌بدنی کشور، در پنج بُعد استراتژی سازمان، شناسایی و ارزیابی، استخدام و به‌کارگیری، توسعه و بهسازی و نیز حفظ و نگهداری استعدادها دسته‌بندی شدند. عزیزی، عزتی و محمدداودی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت استعداد در مدارس شامل قوانین و مقررات حمایت‌کننده از استعدادها، داشتن چشم‌انداز مدیریت استعدادها، منابع مالی مدیریت استعدادها، ایجاد جو حمایتی از استعدادها، استقرار زیرساخت‌های نرم، استقرار زیرساخت‌های سخت، نظام علمی و آکادمیک، کیفیت آموزش و یادگیری و مدیریت استعدادها می‌شود. احمدی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که عوامل مؤثر بر نگهداشت استعداد معلمان در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل به دو دسته عوامل سازمانی و شغلی تقسیم می‌شوند. عوامل سازمانی شامل کار تیمی، فرهنگ سازمانی، فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، جو سازمانی، توانمندسازی، آموزش و بهسازی، رهبری مدرسه، مدیریت عملکرد، نیازسنجی آموزشی، مأموریت و چشم‌انداز شفاف، قدردانی و تشویق و عوامل شغلی شامل وجهه شغل، خشنودی شغلی، تناسب شغل و شاغل، پویایی شغل و کیفیت زندگی کاری است. حمزه و شمس‌الدین^{۱۳} (۲۰۱۷) در پژوهش خود نشان دادند سطح اجرای مدیریت استعداد در مدارس مالزی در محدوده بسیار خوب قرار دارد و با رشد استعداد رهبری معلم سازمان در جمعیت مورد مطالعه رابطه بسیار ناچیزی دارد. مگری^{۱۴} (۲۰۱۴) در پژوهش خود به این نتیجه دست‌یافت که سیستم مدیریت استعداد تأثیر معناداری بر عملکرد کارکنان دارد. آلتینوز و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد بر اعتماد سازمانی، اثربخشی سازمانی و عملکرد سازمان تأثیر معناداری دارد. وورال و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعداد به

استعداد است (عزیز و اوغبولو^{۱۵}، ۲۰۱۲). این امر در سازمان آموزش و پرورش نیز قابل توجه است. عدم تمایل به ماندگاری در شغل معلمی یا ماندگاری بدون انگیزه مسئله‌ای است که موجب می‌شود سازمان برای معلمان در حد تأمین معاش، قابل احترام باشد. در نتیجه احساس تعلق نسبت به سازمان، در آن‌ها در سطح پایینی قرار می‌گیرد و اگر شرایط مناسب دیگری به آنان پیشنهاد شود، به‌سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند. نتایج تحقیقات و بررسی‌ها در ایران نشان می‌دهد که میانگین عدم تمایل به ماندگاری معلمان به طور عام ۴۳ درصد و در میان معلمانی که از مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی‌ارشد و دکتری) برخوردارند، بیش از ۸۰ درصد است که عدم توجه به این مسئله آسیب‌های جدی بر پیکره آموزش و پرورش وارد می‌کند (احمدی، زاهدباپلان، مرادی و خالق‌خواه، ۱۳۹۶). بیلیم^{۱۶} (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان داد که معلمان در حین خدمت کمترین انگیزه جهت تدریس در مدرسه را دارند که بیشتر به آموزش‌های قبل استخدام مربوط می‌شود. متأسفانه به‌رغم تحمل هزینه‌های فزاینده در فرایند جذب و استخدام افراد با استعداد و همچنین هزینه‌های بالای ناشی از تربیت این افراد به منظور به‌ظهور رساندن استعدادها، در بسیاری از موارد دیده می‌شود که در عمل این افراد تمایل به ترک سازمان و تغییر شغل دارند.

ما در قرنی زندگی می‌کنیم که پیشرفت‌های تکنولوژیکی سریع و تغییرات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی غیر قابل اجتناب‌اند (آلتینوز، کاکیراقلو و کوپ^{۱۷}، ۲۰۱۳). امروزه سازمان‌ها در پیدا کردن، توسعه و نگهداشت کارکنان، به‌خصوص آن‌هایی که استعداد تلقی می‌شوند، چندان موفق نیستند (وورال، واردارلییر و آیکیر^{۱۸}، ۲۰۱۲). این در حالی است که استعداد برای مدیریت سرمایه‌های انسانی یک تفاوت کلیدی محسوب می‌شود و به یک عامل مزیت رقابتی تبدیل شده است (ساهی و اسریواستاوا^{۱۹}، ۲۰۱۲). با وجود مشارکت‌های اخیر هند و چین در این زمینه همچنان کمبود تحقیقات تجربی در مورد مدیریت استعداد مشهود است (آیلس، چووی و پریس^{۲۰}، ۲۰۱۰). یک بررسی اولیه در سال ۲۰۰۷ در وب‌سایت گوگل نشان داد که محققین نزدیک به ۵۷۵۰۰۰ بار کلمات مرتبط با استعداد را جست‌وجو کرده‌اند (ولادت و نوه‌ابراهیم^{۲۱}، ۲۰۱۱). مدیریت استعداد به دو دلیل کلی دارای اهمیت است: اول اینکه اجرای مؤثر استراتژی مدیریت استعداد باعث کسب و نگهداری موفقیت‌آمیز استعدادها می‌شود

5. Aziz & Ogbolu
6. Bilim
5. Altınöz, Çakıroğlu & Çöp
8. Vural, Vardarlier & Aykir
9. Sahai & Srivastava
10. Iles, Chuai & Preece
11. Veladat & Navehebrahim

12. Aksakal, Dağdeviren, Eraslan & Yüksel
13. Hamzah & Shamsudin
14. Megri

داده‌بنیاد استراس و کوربین^{۱۷} (۱۳۹۰) تحلیل شد. در پژوهش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، نظریه موردنظر، یک نظریه «فرآیندی» است. اگرچه نظریه‌پردازان داده‌بنیاد ممکن است یک تک‌ایده (برای مثال مدیریت استعداد) را هم مورد تحقیق قرار دهند، ولی آن‌ها اغلب یک فرآیند را بررسی می‌کنند، زیرا جهان اجتماعی که ما در آن زندگی می‌کنیم، مستلزم این است که افراد با یکدیگر تعامل داشته باشند (کرسول^{۱۸}، ۲۰۰۵).

تمامی مصاحبه‌ها با مدرسان به صورت رودرو و فردی در زمان کاری شرکت‌کنندگان در مکانی ساکت مانند کلاس، یا دفتر کار معلمان بین ساعات ۸ صبح تا ۴ بعدازظهر در مدت پنج ماه انجام شد. میانگین زمان مصاحبه ۴۵ دقیقه (بین ۲۵ تا ۵۷ دقیقه) بود. مصاحبه با معلمان به صورت مصاحبه رودرو و فردی انجام شد. مدت‌زمان مصاحبه بین ۲۵ دقیقه تا ۵۷ دقیقه بود و تا کسب توصیفی غنی از موضوعات مربوط به پژوهش ادامه می‌یافت. در تمامی مصاحبه‌ها از دستگاه ضبط صوت برای ضبط مصاحبه‌ها استفاده شد.

برای حصول اطمینان از روایی پژوهش و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقدامات زیر انجام شد.

بازبینی توسط اعضا: مشارکت‌کنندگان گزارش نهایی مرحله نخست، فرآیند تحلیل یا مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کردند. دیدگاه‌های ایشان در پارادایم کدگذاری محوری اعمال شد.

بررسی همکار: علاوه بر اساتید راهنما و مشاور یک نفر از اساتید رشته مدیریت آموزشی که در انجام پژوهش کیفی از تبحر لازم برخوردار بود و چند نفر از دانشجویان دکتری مدیریت آموزشی، به بررسی پارادایم کدگذاری محوری، یافته‌ها و اظهارنظر درباره آن‌ها پرداختند.

مشارکتی بودن پژوهش: به طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد.

همچنین برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام‌شده، از روش‌های پایایی بازآزمون و پایایی توافق بین دو کدگذار (توافق درون‌موضوعی) استفاده شد. در پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته، سه مصاحبه انتخاب‌شده و هرکدام از آن‌ها دو بار در یک فاصله زمانی پانزده‌روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شد. پایایی توافق بین دو کدگذار در این پژوهش ۸۲ درصد به دست آمد، که چون بالاتر از ۶۰ درصد است پس پایایی بین دو کدگذار نیز مورد تأیید است.

عنوان روش یکپارچه‌سازی منابع انسانی و دستگاه‌های عملکرد تأثیر مثبتی بر تعهد کارکنان دارد. با توجه به ادبیات موضوع و تحقیقات صورت‌گرفته در خصوص مدیریت استعداد که بیشتر در سازمان‌های صنعتی انجام شده است، تحقیقات صورت‌گرفته در باب مدیریت استعداد و عوامل آن در ایران، کفایت و جامعیت لازم را به‌خصوص در نظام آموزشی ندارد که همین فقر مطالعه در این زمینه و نبود یک مدل بومی برای نظام آموزشی در کشور، یکی از انگیزه‌های اصلی این تحقیق است. بنابراین هدف پژوهش حاضر مدل‌یابی عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل (پژوهش آمیخته) است.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع آمیخته است. از داده‌های کیفی و کمی برای نیل به هدف یادشده استفاده می‌شود. بررسی موردی پژوهشی است که پژوهشگر به جست‌وجو و بررسی ژرف یک برنامه، رخداد، فعالیت، فرآیند و حتی یک موضوع در یک یا چند نفر می‌پردازد (کرسول^{۱۵}، ۲۰۱۲). این روش از لحاظ مبنای داده‌ها، دارای طرح تحقیق آمیخته است که با استفاده از مدل آمیخته و طرح اکتشافی انجام می‌پذیرد. این طرح با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های کیفی شروع می‌شود و سپس مرحله دوم ایجاد می‌شود که در آن داده‌های کمی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل می‌شوند. مرحله دوم مطالعه (کمی) بر مبنای مرحله اول و یا متصل به مرحله ابتدایی (کیفی) طراحی می‌شود (ریدنور و نیومن^{۱۶}، ۲۰۰۹).

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری این پژوهش در مرحله کیفی را معلمان نمونه و مجرب دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل در سال ۱۳۹۶ (۵۳ نفر) تشکیل دادند که در سه سال اخیر به عنوان معلمان نمونه شهر اردبیل انتخاب شدند. بنابراین به منظور انجام نمونه‌گیری در مرحله کیفی، از نمونه‌گیری نظری استفاده شد. در نمونه‌گیری نظری از نمونه‌هایی مصاحبه به عمل آمد که از لحاظ هدف‌های پژوهش دارای اطلاعات غنی‌اند. در این روش، نمونه‌گیری وقتی خاتمه می‌یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد. به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از معلمان نمونه شهر اردبیل نظرخواهی شد. در نهایت داده‌ها از طریق مصاحبه با هجده نفر از معلمان نمونه و مجرب دوره متوسطه گردآوری شد. چراکه با توجه به اشباع نظری، دیگر داده‌های جدیدی بعد از این هجده نفر به دست نیامد. داده‌های کیفی پژوهش از طریق فرآیند کدگذاری، مبتنی بر طرح نظام‌دار نظریه

17. Strauss & Corbin

18. Creswell

15. Creswell

16. Ridenour & Newman

می‌گیرد. از آنجا که مدل ساختاری مدلی برآمده از رابطه بین مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل است، بعد از ارزیابی پایایی و روایی مدل‌ها یا اندازه‌گیری، نوبت به ارزیابی مدل ساختاری می‌رسد. معیارهای آزمون مدل ساختاری شامل ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا، ضریب مسیر (بتا) و معناداری آن و شاخص‌های ارتباط پیش‌بین است. تحلیل مدل‌های ساختاری در ادامه آورده شده است.

آزمون برازش الگوی مفهومی

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^{۲۱} 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 مذکور به طور متفاوت عمل می‌کند. از این رو افراد مختلف بسته به شرایط مدل ممکن است شاخص‌های مختلفی را برای برازش مدل مورد استفاده قرار دهند. 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 تأییدی است. در **تصویرهای شماره ۲ و ۳** ضرایب تخمین استاندارد و اعداد معنادار مدل ساختاری پژوهش را مشاهده می‌کنید. برخی از شاخص‌های برازش نیز در قسمت انتهایی این تصاویر قابل رؤیت هستند.

نتایج

تصویرهای شماره ۲، نتایج تحلیل مربوط به مدل کلی پژوهش را نشان می‌دهد. به علاوه **تصویر شماره ۳** نمرات تی مربوط به هر یک از روابط مدل ۱ را نشان می‌دهد.

ضرایب مسیر

همان‌طور که **تصویر شماره ۳** نشان می‌دهد تمامی ضرایب مسیر در سطح ۹۵ درصد معنادار است. با توجه به **جدول شماره ۲** استقلال مدارس با ضریب همبستگی ۰/۴۰۱ و تی آماری ۹/۲۳۹ تأثیر مثبت و معناداری بر راهبردهای مدیریت استعداد دارد. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تأیید است.

با توجه به **جدول شماره ۳** شایسته‌گرایی با ضریب همبستگی ۰/۱۹۵ و تی آماری ۱/۹۹۹ تأثیر مثبت و معناداری بر راهبردهای مدیریت استعداد دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است.

در مرحله کمی از بین جامعه ۲۳۶۰ نفری، ۳۳۱ نفر به صورت نمونه‌گیری چندمرحله‌ای و طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند و پرسش‌نامه محقق‌ساخته ۵۴سؤالی بین معلمان توزیع شد. برای تحلیل داده‌های کمی نیز از آزمون معادلات ساختاری و اسمارت پی‌ال‌اس^{۱۹} استفاده شد. در **جدول شماره ۱** پایایی و روایی مؤلفه‌ها آمده است.

همان‌طور که در **جدول شماره ۱** مشخص است، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در تمامی مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار ۰/۷ است. بنابراین پایایی پرسش‌نامه پژوهش مورد تأیید است. همچنین مقدار متوسط واریانس استخراج شده ۰/۲ تمامی شاخص‌های پژوهش بالاتر از مقدار ۰/۵ است. بنابراین، روایی هم‌گرای سؤالات پرسش‌نامه‌ها نیز مورد قبول است.

یافته‌های کدگذاری انتخابی و ارائه مدل کیفی پژوهش

در فرایند کدگذاری انتخابی و فرایند تلفیق، متن مصاحبه‌های پیاده‌شده دوباره بررسی شد و جملات و ایده‌هایی که بیانگر ارتباط بین مقوله‌های اصلی و فرعی بودند مورد توجه قرار گرفتند. بر اساس روابط به‌دست‌آمده، مفاهیم حاصل از کدگذاری باز و محوری در مرحله کدگذاری انتخابی به یکدیگر پیوند داده شده و عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد به صورت یک الگوی مفهومی منعکس شد.

تحلیل یافته‌های بخش کیفی بیانگر آن است که شایسته‌گماری و شایسته‌پروری از طریق راهبردهای آموزش کارکنان، تمرکززدایی و طرح‌ریزی اجرای مدیریت استعداد صورت می‌پذیرد. بستر فراهم‌کننده این راهبردها مشارکت معلمان (فرهنگ مشارکتی، توجه به منزلت)، امکانات آموزشی (فیزیکی، انسانی) و ساختار نظام‌مند (مدیریت شایسته‌سالاری، ساختار مناسب) است. استقلال مدارس به معنای کاهش سیاست‌زدگی، خودگردانی مدارس و سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش است. یافته‌های پژوهش نشان داد راهبردهای اجرای مدیریت استعداد معلمان در مدارس متوسطه در کنش و واکنش با عوامل زمینه‌ای و محیطی پیامد بالندگی سازمانی را در پی داشت. بالندگی سازمانی به معنای کیفیت آموزشی، حرفه‌گری، اثربخشی، بهره‌وری، سلامت روانی، توسعه مدیریت و رضایت شغلی است. **تصویر شماره ۱** فرایند اجرای مدیریت استعداد را در معلمان مدارس دوره دوم متوسطه بر مبنای طرح نظام‌مند نظریه داده‌بنیاد منعکس می‌کند

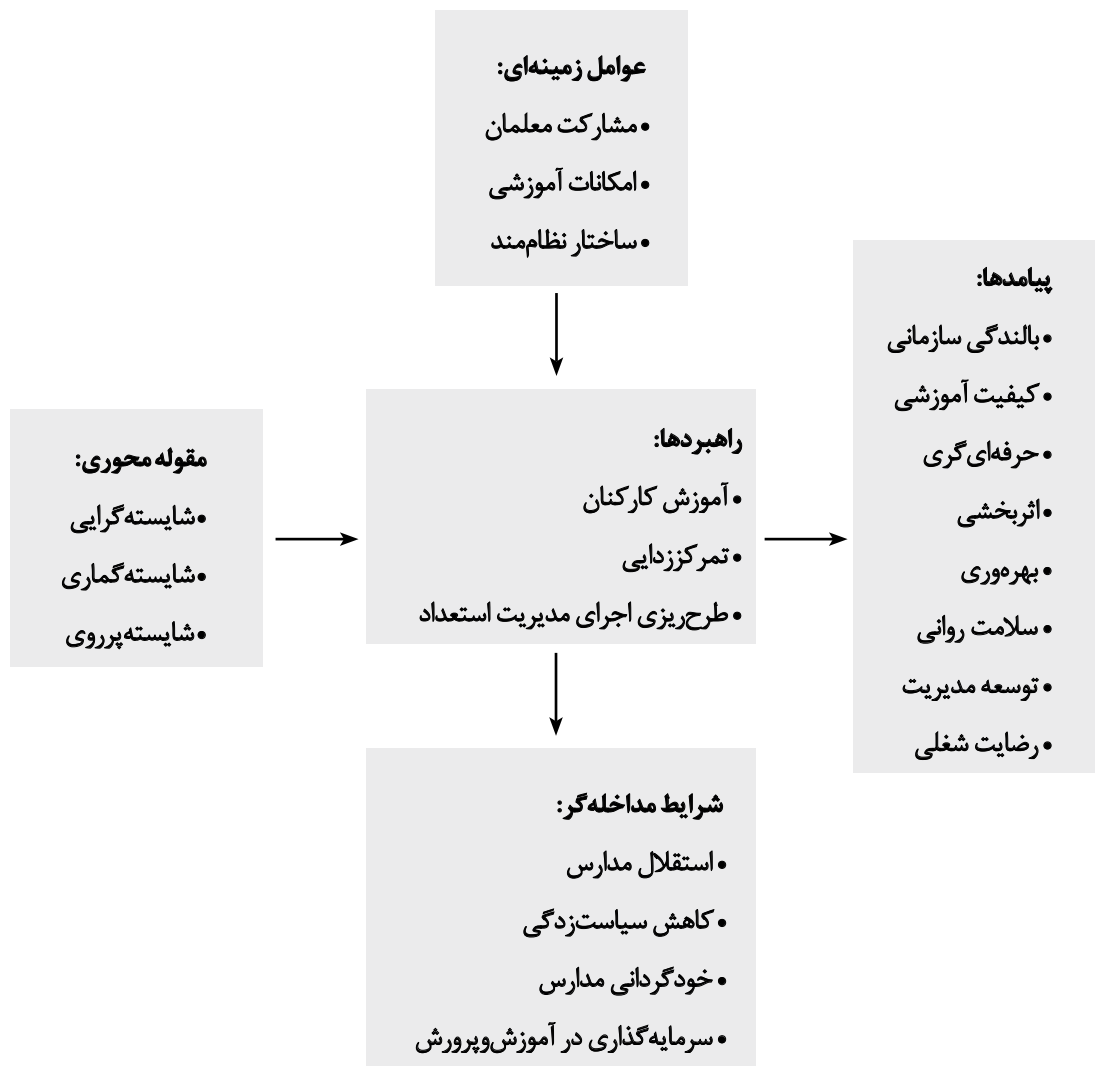
ارزیابی مدل ساختاری

مدل ساختاری مدلی است که در آن روابط بین متغیرهای مکنون (مستقل یا برون‌زا) و وابسته (درون‌زا) مورد توجه قرار

19. SmartPLS

20. Average Variance Extracted (AVE)

21. Goodness of Fit



تصویر ۱. الگوی اولیه پژوهش

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیرهای برون‌زا صورت می‌گیرد. مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) در مدل مسیر ساختاری (درونی) به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است. ولی چنانچه متغیر مکنون درون‌زا تحت تعداد معدودی (یک یا دو) متغیر برون‌زا قرار داشته باشد، مقادیر متوسط ضریب تعیین نیز قابل پذیرش است. در **جدول شماره ۴**، متغیرهای درون‌زا، برون‌زا و مقادیر ضریب تعیین مربوطه ارائه شده است.

شاخص ارتباط پیش بین یا Q^2 استون - گایسر

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص افزونگی یا روایی متقاطع محاسبه می‌شود. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی است. معروف‌ترین و شناخته شده‌ترین معیار اندازه‌گیری این توانایی،

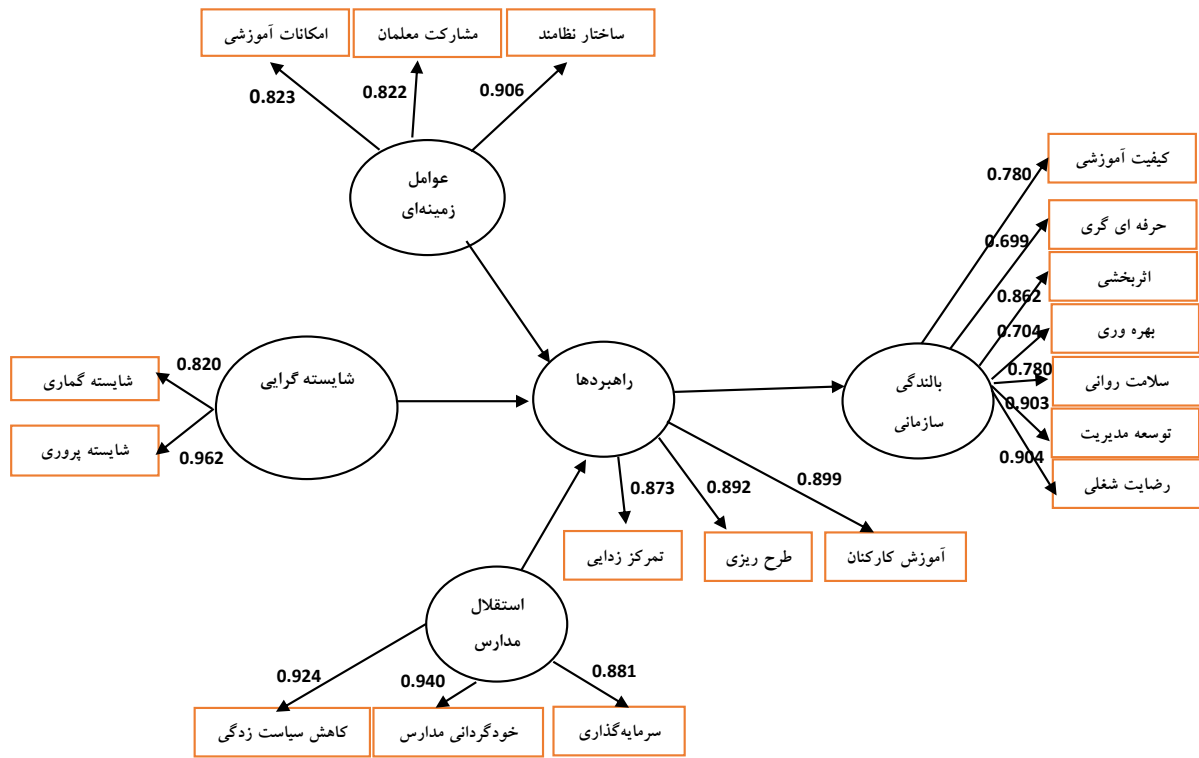
با توجه به **جدول شماره ۳** راهبردهای مدیریت استعداد با ضریب همبستگی ۰/۶۱۵ و تی آماری ۱۵/۷۶۷ تأثیر مثبت و معناداری بر بالندگی سازمانی دارد. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تأیید است. با توجه به **جدول شماره ۳** عوامل زمینه‌ای با ضریب همبستگی ۰/۵۰۷ و تی آماری ۱۰/۰۰۸ تأثیر مثبت و معناداری بر راهبردهای مدیریت استعداد دارد. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تأیید است.

شاخص‌های برازش

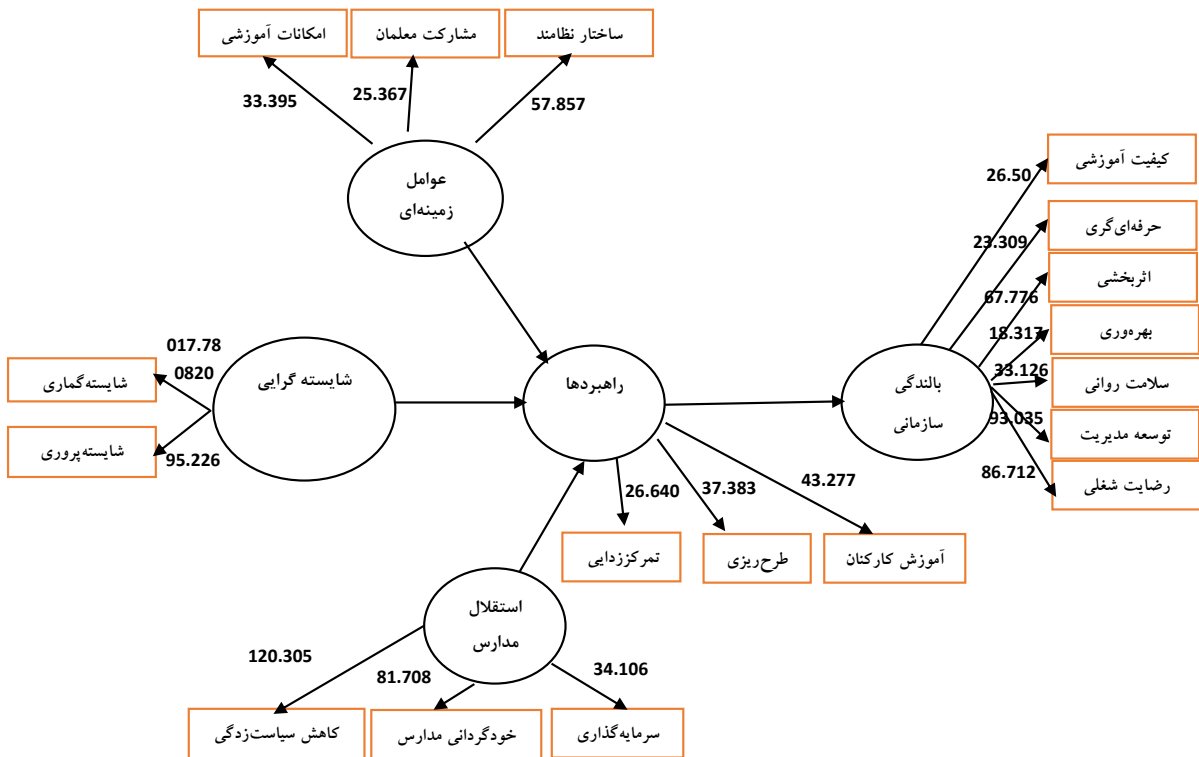
ضریب تعیین^{۲۲}

معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا در مدل مسیر، ضریب تعیین است. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از

22. Coefficient of Determination (R^2)



تصویر ۲. آزمون مدل کلی پژوهش



تصویر ۳. نمرات تی مربوط به آزمون مدل کلی پژوهش

جدول ۱. جدول علائم اختصاری، مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE برای مؤلفه‌های پرسش‌نامه محقق ساخته

شاخص	علامت اختصاری	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
شایسته‌گرایی	MY	۰/۷۹	۰/۹۰۳	۰/۸۲۵
آموزش کارکنان	STRAIN	۰/۷۹	۰/۸۸۴	۰/۷۳۷
تمرکززدایی	DENC	۰/۷۷	۰/۹۰۰	۰/۷۶۳
طرح‌ریزی اجرای مدیریت استعداد	PIT	۰/۸۲	۰/۹۰۲	۰/۷۷۸
مشارکت معلمان	PT	۰/۸۷	۰/۹۴۴	۰/۷۶۲
امکانات آموزشی	EF	۰/۸۱	۰/۹۱۷	۰/۸۷۸
ساختار نظام‌مند	SSTRU	۰/۸۹	۰/۹۱۹	۰/۸۸۱
استقلال مدارس	SCHAU	۰/۷۳	۰/۸۸۲	۰/۸۳۹
بالندگی سازمانی	OD	۰/۸۸	۰/۹۱۶	۰/۹۵۶

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

معناداری بر بالندگی سازمانی مدارس دارد. در این بخش از مقاله جهت تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های کلی پژوهش، نتایج پژوهش حاضر را با نتایج پژوهش‌های پیشین مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم.

شایسته‌گرایی (شایسته‌پروری، شایسته‌گماری) بر راهبردهای مدیریت استعداد تأثیر مستقیم دارد. می‌توان گفت امروزه سازمان‌های مختلف، به طرز چشم‌گیری با مشکلاتی نظیر کمبود نیروی کار، نرخ ترک خدمت بالا، ناکافی بودن مهارت‌ها، و شکاف‌های شایستگی مواجه هستند. شکاف شایستگی به این معناست که افرادی که در مشاغل مختلف موجودند، از سطح مطلوب شایستگی‌های مورد نیاز شغل خود برخوردار نیستند. به عبارتی دیگر، بین شایستگی‌های شاغل و شایستگی‌های مورد نیاز شغل فاصله وجود دارد. سازمان‌های خدماتی نسبت به سایر سازمان‌ها به‌ویژه در حوزه شایستگی‌های مدیریتی با شکاف‌های فراوانی مواجه‌اند (مارتین و هتريک^۳، ۲۰۰۶). مفهوم شایستگی ارتباط بسیار نزدیک و تنگاتنگی با مفهوم استعداد دارد. یعنی اگر افراد به مرتبه بالایی از شایستگی‌های مورد نیاز شغل خود دست یابند قطعاً می‌توان آنان را به منزله بهترین استعدادها در نظر گرفت. سازمان‌ها باید قبل از جذب و استخدام نیرو برای مشاغل خاص و مهم خود، شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها را تعریف و تعیین کنند. مطالعات صورت گرفته شایستگی‌های حرفه‌ای را به دو بعد شایستگی‌های فنی و شایستگی‌های عمومی تفکیک کرده‌اند (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱). شایستگی فنی دربرگیرنده دانش حرفه‌ای و خاص مرتبط با شغل بوده و شغل‌مدار است، در حالی که شایستگی عمومی اشاره به شایستگی فردمحور یا شاغل‌مدار دارد که می‌تواند در انجام وظایف شغلی اثربخش باشد

شاخص Q^2 استون - گایسر است که بر اساس این ملاک، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زا انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر Q^2 بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. به عبارتی دیگر، در صورتی که کلیه مقادیر به‌دست آمده برای شاخص CV Red با در نظر داشتن متغیر پنهان درون‌زا، انعکاسی مثبت باشد، می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است. در مورد شدت قدرت پیش‌بینی در مورد متغیرهای پنهان درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این شاخص معرفی کردند.

با توجه به جدول شماره ۵، میزان Q^2 برای متغیر درون‌زای راهبردها در حد قوی و برای متغیر درون‌زای بالندگی سازمانی در حد متوسط ارزیابی می‌شود. بنابراین می‌توان گفت مدل ساختاری مورد بررسی از کیفیت مناسبی برخوردار است و مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل مورد بررسی توانایی پیش‌بینی مطلوبی دارد و می‌تواند متغیر مکنون درون‌زا را پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر مدل‌یابی عوامل مؤثر بر پیامدهای مدیریت استعداد معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل بود. نتایج یافته‌ها حاکی از آن بود که شایسته‌گرایی (شایسته‌پروری، شایسته‌گماری) از طریق راهبردهای مدیریت استعداد (آموزش کارکنان، طرح‌ریزی اجرای مدیریت استعداد، تمرکززدایی)، عوامل زمینه‌ای (مشارکت معلمان، ساختار نظام‌مند، امکانات آموزشی) و استقلال مدارس تأثیر مثبت و معناداری بر بالندگی سازمانی دارد. یافته‌های دیگر پژوهش نیز نشان داد که این مؤلفه‌های تأثیر

جدول ۲. مؤلفه‌های استخراج شده از بخش کیفی

عوامل نظامند	مؤلفه‌های اصلی	زیر مؤلفه‌ها
عوامل محوری	شایسته‌گرایی	شایسته‌گماری شایسته‌پروری
راهبردها	تمرکز زدایی	آموزش مدیران آموزش معلمان فضاسازی مناسب تفویض اختیار حمایت مادی و معنوی پرورش مدیران برنامه‌ریزی
عوامل زمینه‌ای	مشارکت معلمان امکانات آموزشی ساختار نظام‌مند	فرهنگ مشارکتی توجه به منزلت فیزیکی انسانی مدیریت شایسته‌سالاری ساختار مناسب
عوامل مداخله‌ای	استقلال مدارس	کاهش سیاست‌زدگی خودگردانی مدارس سرمایه‌گذاری کیفیت آموزشی حرفه‌ای‌گری اثربخشی بهره‌وری سلامت روانی توسعه مدیریت رضایت شغلی
پیامدها	بالندگی سازمانی	

فصلنامه پژوهشی
روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

ضمن اینکه این‌گونه شایستگی‌ها غالباً به پست‌ها و مشاغل مدیریتی مربوط می‌شوند. در تبیین این یافته می‌توان گفت که معلمان شایسته موجب بهبود بالندگی سازمانی از طریق اجرای راهبردهای سازمانی می‌شوند.

راهبردهای مدیریت استعداد (آموزش کارکنان، طرح‌ریزی اجرای مدیریت استعداد، تمرکز زدایی) بر بالندگی سازمانی تأثیر

و دربرگیرنده ویژگی‌های فردی، انگیزش، نگرش و مشخصه‌های فردی است. شایستگی‌های فنی خاص شغل‌اند و از شغلی به شغل دیگر متفاوت‌اند. به عنوان مثال شایستگی‌های فنی و تخصصی شغل کارشناس منابع انسانی با شایستگی‌های فنی یک حسابدار متفاوت است. اما شایستگی‌هایی نظیر تصمیم‌گیری و حل مسئله، ارتباطات، کسب نتایج، مدیریت زمان و مواردی مانند این، در میان مشاغل مختلف یکسان و مشترک هستند.

جدول ۳. ضرایب مسیر و نمرات تی مربوط به مدل کلی

مسیر	ضریب β	T	سطح معنی داری	نتیجه
COF ---> STM زمینه ← راهبردها	۰/۵۰۷	۱۰/۰۰۸	۰/۰۱	تأیید رابطه
FIN ---> STM عوامل مداخله‌ای ← راهبردها	۰/۴۰۱	۹/۲۳۹	۰/۰۱	تأیید رابطه
MY ---> STM شایسته‌گرایی ← راهبردها	۰/۱۹۵	۱/۹۹۹	> ۰/۰۵	تأیید رابطه
STM ---> OD راهبردها ← بالندگی سازمانی	۰/۶۱۵	۱۵/۷۶۷	۰/۰۱	تأیید رابطه

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

طراحی برنامه‌هایی جهت سنجش و ارزیابی شایستگی‌ها و مهارت‌های افراد موجود می‌تواند به شناسایی استعداد‌های موجود در سازمان کمک کند و برنامه‌های توسعه نیز برای دیگر افراد در نظر گرفته شود. بنابراین در تبیین این یافته می‌توان گفت که آموزش مهارت‌ها به کارکنان و طرح‌ریزی برنامه‌های مدیریت استعداد و تمرکززدایی در سیستم سازمانی موجب بالنده بودن مدارس می‌شود.

عوامل زمینه‌ای (مشارکت معلمان، ساختار نظام‌مند، امکانات آموزشی) بر راهبردهای مدیریت استعداد تأثیر مستقیم دارد. بستر فراهم‌کننده این راهبردهای مدیریت استعداد شامل مشارکت معلمان (فرهنگ مشارکتی، توجه به منزلت)، امکانات آموزشی (فیزیکی، انسانی) و ساختار نظام‌مند (مدیریت شایسته‌سالاری، ساختار مناسب) است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که آموزش و پرورش و نظام تعلیم و تربیت به لحاظ همسویی با رشد و توسعه شیوه‌های یادگیری و تقویت فراگرد ارتباطات، حداقل در بُعد مکانیزه آن، باید به مدیریت استعداد توجه کند. از این رو برای اجرای سیستم مدیریت استعداد برخورداری از نیروی

مستقیم دارد. همه سازمان‌ها، کوچک و بزرگ، محلی، ملی، و جهانی باید استعداد‌های خود را به منظور تحقق اهداف خود، در بازار کار سریعاً در حال تغییر، توسعه داده و حفظ کنند. توسعه استعداد نه تنها برای پیروز شدن در مزیت رقابتی مهم است، بلکه برای حفظ مزیت رقابتی نیز ضروری است (کرمالی^{۲۴}، ۲۰۰۴). به زعم تورو^{۲۵} (به نقل از کرمالی، ۲۰۰۴) سلاح رقابتی غالب در قرن ۲۱ آموزش و مهارت‌های نیروی کاری خواهد بود. بنابراین توسعه و حفظ نیروهای کاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد شد. در برخی از سازمان‌ها، راهبرد توسعه استعداد به معنای شناسایی کارکنان کلیدی (ستاره‌های بالقوه) و توسعه آنان است. سازمان‌ها باید با اختصاص زمان‌هایی به مدیران جهت ایفای نقش مدیریتی برای توسعه استعدادها، تخصیص منابع جهت شناسایی استعداد‌های داخلی سازمان و افزایش آگاهی در مورد مهارت‌های کارکنان و توجه به توسعه استعدادها در تمامی سطوح سازمان شامل سطوح مدیریتی ارشد به توسعه استعدادها کمک کنند.

24. Kermallay

25. Thurow

جدول ۴. متغیرهای برون‌زا، درون‌زا و ضریب تعیین مربوطه

ارزیابی	ضریب تعیین	متغیرهای برون‌زا مربوطه	متغیر درون‌زا
قابل توجه	۰/۷۸۵	شایسته‌گرایی، زمینه، عوامل مداخله‌ای	راهبردها
متوسط	۰/۳۲۸	راهبردها	بالندگی سازمانی

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

جدول ۵. شاخص ارتباط پیش‌بین (Q² استون - گایسر) برای متغیر درون‌زای شایسته‌گرایی

توانایی پیش‌بینی مدل	میزان Q ² استون - گایسر	متغیر درون‌زا پیش‌بینی شونده	متغیرهای برون‌زا پیش‌بینی کننده
قوی	۰/۵۹۷	راهبردها	شایسته‌گرایی، زمینه، عوامل مداخله‌ای
متوسط	۰/۳۳۲	بالندگی سازمانی	راهبردها

فصلنامه پژوهشی

روانشناسی مدرسه و آموزشگاه

می‌تواند مثر ثمر باشد.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که با توجه به اینکه روش نمونه‌گیری در بخش کمی به خاطر عدم تمایل برخی از استعدادها در پر کردن پرسش‌نامه، غیر احتمالی بوده و افراد برحسب تمایل خود به پرسش‌نامه پاسخ داده‌اند، در تعمیم یافته‌ها به سایر سازمان‌ها باید احتیاط شود. با توجه به اینکه جامعه آماری پاسخ‌دهندگان محدود به معلمان دوره متوسطه شهر اردبیل بوده است، یافته‌ها قابل تعمیم به دوره مذکور است و کاربرد آن در سایر دوره‌ها منوط به اعتباریابی مجدد یافته‌ها متناسب با دوره‌های مربوطه است. ضمناً با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود در خصوص چگونگی ایجاد فرهنگ پذیرش استعدادها، فرهنگی که در آن استعدادها می‌توانند آزادانه فعالیت کنند بدون آنکه سایر اعضای سازمان مانع فعالیت آن‌ها شوند و یا بر سر راه آن‌ها مانع‌سازی کنند، پژوهشی انجام شود تا از این طریق خوب کار کردن در سازمان به‌عنوان یک ارزش دیده شود و فعالیت استعدادها نه‌تنها سرکوب نشده، بلکه سایر کارکنان آن‌ها را الگوی خود قرار دهند، چیزی که نهایتاً منجر به بهره‌وری هرچه بیشتر در معلمان مدارس خواهد شد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت کنندگان در جریان هدف تحقیق و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آنها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند و می‌توانستند هر زمان که بخواهند مطالعه را ترک کنند و در صورت تمایل، نتایج تحقیق در اختیار آنها قرار خواهد گرفت.

حامی مالی

این تحقیق هیچ کمک مالی از سازمان‌های مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیر انتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت‌نویسندگان

همه نویسندگان به طور یکسان در تهیه این مقاله مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، این مقاله تعارض منافع ندارد.

انسانی کارآمد و آگاه به سیستم مدیریت استعداد مورد نیاز است و از طرف دیگر باید زیرساخت‌های اجرایی برای اجرای مدیریت استعداد فراهم شود. باید همه معلمان امکان آن را داشته باشند تا در عرصه عمل خود را نشان دهند و این مستلزم آن است که شرایط فراهم شود. فراهم کردن شرایط به معنای عدالت در توزیع فرصت و چرخش در مدیریت مناصب است. یعنی فضایی که بروز استعدادها را در میان معلمان می‌توان شاهد بود، وجود داشته باشد از طرف دیگر در توزیع مناصب و مسئولیت‌ها نگاه باندبازی و انحصارگرایی برای عده و گروه خاص وجود نداشته باشد و شایستگان مدیریت بر اساس الگوی شایستگی و شاخصه‌های شایستگی در سمت‌های مختلف حضور یابند. در مطالعه سوپیم^{۲۶} (۲۰۰۹) استراتژی مدیریت استعداد رابطه معناداری با مشارکت کارکنان داشته و «بهبود مستمر محیط کاری، فضای باز جریان اطلاعات و ارتباطات، اعتماد، کار معنادار و چالش‌برانگیز» از عوامل اثرگذار بر مدیریت استعداد و مشارکت کارکنان است. بنابراین در تبیین این یافته می‌توان گفت که با فراهم کردن بسترهای لازم برای اجرای مدیریت استعداد می‌توان موجبات رشد و بهبود کیفیت تحصیلی دانش‌آموزان را فراهم کرد.

استقلال مدارس (کاهش سیاست‌زدگی، خودگردانی مدارس و سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش) بر راهبردهای مدیریت استعداد تأثیر مستقیم دارد. استقلال مدارس به معنای کاهش سیاست‌زدگی، خودگردانی مدارس و سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش است. در تبیین این یافته می‌توان گفت مدارس ما باید از حالت تمرکز خارج شوند و به صورت مستقل اداره شوند، زیرا در این حالت بیشتر می‌توانند در مورد خود تصمیم‌گیری کرده و مدیران مدارس بر اساس صلاحیت شغلی انتخاب شوند. سیاست‌زدگی مدارس ما از جمله پدیده‌هایی است که موجب اختلالات اساسی در سیستم آموزش و پرورش شده است. در واقع سیاست در آموزش و پرورش ما خیلی تعیین‌کننده است و به این علت وقتی در آموزش و پرورش حاکمیت پیدا می‌کند همه معیارهای شایسته‌سالاری را کنار می‌زند. از این رو مدارس ما باید از این عامل‌رهایی یابند و به شایسته‌سالاری بیشتر توجه کنند. هدف مدیریت استعداد، توسعه و نگهداری یک استخر استعداد متشکل از نیروی کار ماهر، عجین شده با کار و متعهد به منظور تضمین جریان استعداد است. مدیریت استعداد تضمین می‌کند که افراد مناسب با مهارت‌های مناسب در محل مناسب قرار گرفته‌اند و بر فعالیت‌های مناسب متمرکز و نسبت به آن عجین شده‌اند. در واقع نتایج پژوهش‌های انجام‌شده حاکی از این بود که مدیریت استعداد نقش بسزایی در عملکرد سازمانی کارکنان، بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی کارکنان، کاهش ترک سازمان، افزایش سطح کیفی خدمات، تسهیل مشارکت کارکنان و غیره دارد. از این رو توجه به سیستم مدیریت استعداد در سازمان‌ها

منابع فارسی

- احمدی، ح.، زاهدبابلان، ع.، مرادی، م.، و خالق‌خواه، ع. (۱۳۹۶). عوامل اثرگذار بر نگهداشت معلمان نخبه و مستعد در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل در راستای سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش). *مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی*، ۷(۲۳)، ۹۵-۱۱۱.
- استراس، ا. ل.، و کوربین، ج. (۱۳۹۰). *اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌مبنایی رویه‌ها و شیوه‌ها* [آب. محمدی، ترجمه فارسی]. چاپ ۳. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- آقایی، ع. ا.، بحرالعلوم، ح.، و اندام، ر. (۱۳۹۹). طراحی و تبیین مدل فرایند مدیریت استعداد معلمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۲(۵۹)، ۱۷۷-۲۰۶.
- طهماسبی، ر.، قلی‌پور، آ.، و جواهری‌زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۵(۱۷)، ۵-۲۶.
- عزیزی، غ. ر.، عزتی، م.، و محمدداودی، ا. ح. (۱۳۹۹). ارائه الگوی مدیریت استعداد در مدارس تیزهوشان: یک مطالعه کیفی. *مدیریت مدرسه*، ۸(۳)، ۲۹-۵۰.
- میرکمالی، س. م.، و غلامزاده، ح. (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*، ۶(۱)، ۱۲۷-۱۴۳.

References

- Aghaei, A. A., Bahrololom, H., & Andam, R. (2020). [Designing and explaining the talent management process model of physical education teachers (Persian)]. *Sport Management Studies*, 12(59), 177-20. [DOI:10.22089/SMRJ.2018.6339.2295]
- Aguinis, H., Gottfredson, R. K., & Joo, H. (2012). Using performance management to win the talent war. *Business Horizons*, 55(6), 609-16. [DOI:10.1016/j.bushor.2012.05.007]
- Ahmadi, H., Zahed Babalan, A., Moradi, M., & Khaleqkha, A. (2017). [Factors affecting retaining elite teachers and talented through periods high school Public school education in the city of Ardebil in order to fulfill the general policies of (change in the education system) (Persian)]. *Strategic Studies of Public Policy*, 7(23), 95-111. http://sspp.iranjournals.ir/article_26803.html
- Aksakal, E., Dağdeviren, M., Eraslan, E., & Yüksel, İ. (2013). Personal selection based on talent management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 73, 68-72. [DOI:10.1016/j.sbspro.2013.02.021]
- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., & Çöp, S. (2013). Effects of talent management on organizational trust: A field study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 843-51. [DOI:10.1016/j.sbspro.2013.10.556]
- Aziz, A., & Ogbolu, M. (2012). Talent: China's elusive strategic resource. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 350-4. [DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.1010]
- Azizi, Gh. R., Ezzati, M., & Mohammad Davoudi, A. H. (2020). [Presenting talent management model in Tehran city schools: A qualitative study (Persian)]. *Journal of School Administration*, 8(3), 29-50. https://jsa.uok.ac.ir/article_61495.html
- Billim, I. (2014). Pre-service elementary teachers' motivations to become a teacher and its relationship with teaching self-efficacy. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 152, 653-61. [DOI:10.1016/j.sbspro.2014.09.258]
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, Conducting, and Evaluating*.
- Hamzah, M. I. M., & Shamsudin, Sh. (2017). Talent management and teacher leadership talent development in high performing school in Malaysia. *International Journal of Educational Best Practices*, 1(1), 19-35. [DOI:10.31258/ijebp.v1n1.p19-35]
- Harun, N. H., Mahmood, N. H. N., & Othman, S. A. (2020). The effect of talent management factors on teacher's leadership at the secondary schools. *Management Science Letters*, 10, 225-34. [DOI:10.5267/j.msl.2019.7.039]
- Iles, P., Chuai, X., & Preece, D. (2010). Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: Definitions, differences and drivers. *Journal of World Business*, 45(2), 179-89. [DOI:10.1016/j.jwb.2009.09.014]
- Kehinde, J. (2012). Talent management: Effect on organization performances. *Journal of Management Research*, 4(2), 178-86. [DOI:10.5296/jmr.v4i2.937]
- Kermally, S. (2004). *Developing and managing talent: A blueprint for business survival*. London: Thorogood. <https://books.google.com/books?id=4hONgAACAJ&dq>
- Martin, G., & Hetrick, S., Eds.. (2006). *Corporate reputations, branding and people management: A strategic approach to HR*. Oxford: Butterworth-Heinemann. <https://www.sciencedirect.com/book/9780750669504/>
- Megri, Z. (2014). The impact of talent management system on the enterprise performance: A study on a sample of workers in National company of juice and canned-food unit MANAA (Batna). *Arab Economic and Business Journal*, 9(2), 156-65. [DOI:10.1016/j.aebj.2014.05.011]
- Mirkamali, S. M., & Gholamzadeh, H. (2012). [Investigation the relationship between organizational commitment and intention to leave the service of teachers in the School District Dastgerd (Yazd) (Persian)]. *Journal of Educational Leadership & Administration*, 6(1), 127-43. http://edu.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_538640.html
- Ridenour, C. S., & Newman, I. (2008). *Mixed methods research: Exploring the interactive continuum*. Carbondale: Southern Illinois University Press. https://books.google.com/books?id=_aFmUhcPuAAC&dq
- Sahai, Sh., & Srivastava, A. K. (2012). Goal/target setting and performance assessment as tool for talent management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 37, 241-6. [DOI:10.1016/j.sbspro.2012.03.290]
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (2011). *Basics of qualitative research: Methodology of basic theory; Procedures and methods* [B. Mohammadi, Persian trans]. 3rd Ed. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies. <http://opac.nlai.ir/opac-prod/bibliographic/766135>
- 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 [PhD. dissertation]. Lisle, IL: Benedictine University. <https://www.proquest.com/openview/b6d8b74c4d199d74f48023bba8a812f5/1>
- Tahmasebi, R., Gholipour, A., & Javaherizade, E. (2012). [Talent management: Explain, identify and the Rank influencing factors on recruitment and retention of academic talent (Persian)]. *Management Researches*, 5(17), 5-26. https://jmr.usb.ac.ir/article_678.html
- Veladat, F., & Navehebrahim, A. (2011). Designing a model for managing talents of students in elementary school: A qualitative study based on grounded theory. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1052-60. [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.11.338]
- Vural, Y., Vardarlier, P., & Aykir, A. (2012). The effects of using talent management with performance evaluation system over employee commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 340-9. [DOI:10.1016/j.sbspro.2012.09.1009]

This Page Intentionally Left Blank
