



بررسی رابطه مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی معلمان مقطع متوسطه

غلامرضا صفری^۱، امید صفری^۲

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۳

دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۲

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی ارتباط مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی می‌باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و هم‌بستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بود که از این تعداد ۱۷۰ نفر به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد عملکرد شغلی جهانگیری و عباس‌پور طهرانی‌فرد (۱۳۹۶)، مدیریت استعداد تاج‌الدین و معالی تفتی (۱۳۸۷) و توانمندسازی روان‌شناختی (Spritzer, 1995) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب هم‌بستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و همچنین بین مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ درنهایت، نتایج نشان داد که ارتباط بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار بود ($P \leq 0/01$).

واژگان کلیدی: عملکرد شغلی، مدیریت استعداد، توانمندسازی روان‌شناختی، شهرستان ممسنی.

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران. (نویسنده مسئول).

safari.gholamreza@yahoo.com

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی همواره در تمامی سازمان‌ها بخش اصلی و جدانشدنی آن سازمان می‌باشد و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین باید نسبت به افزایش قدرت عملکرد شغلی آنها برنامه‌ریزی کرد و امتیازهای ویژه‌ای به نیروهای انسانی که عملکرد شغلی بهتری دارند، اختصاص داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه‌یافته به این مطلب اشاره می‌کنند که بهبود عملکرد شغلی منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است؛ بر همین اساس گفته می‌شود امروزه موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (رئیسی نافچی و برفی، ۱۳۹۹).

در نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌رود و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان مؤثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می‌باشد. استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی شود (درگاهی، بیگلر و مهدی، ۱۴۰۱). عملکرد شغلی و ارتقای آن یکی از هدف‌های عمده هر سازمان فعال و زنده است. عملکرد شغلی از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پرقابلیت کنونی تضمین می‌کند و شناسایی عوامل مؤثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت است؛ چراکه با تأثیر بر عوامل مرتبط با عملکرد شغلی می‌توان با تغییر و دستکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (سریاز وطن و دیگران، ۱۴۰۱).

افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها، از جمله سازمان آموزش و پرورش، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشوری است و بسیاری از کشورها برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی قرار داده‌اند؛ به نحوی که در طی ۱۵ سال اخیر، افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (جهانگیری و عباس‌پور طهرانی‌فرد، ۱۳۹۶) اینکه چگونه نیروی انسانی عملکرد شغلی بهتری داشته باشد،



۱۱۴

دوره ۳، شماره ۱
بهار ۱۴۰۳

مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن عملکرد شغلی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (فقیه آرام و میرزایی، ۱۳۹۶).

از جمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی است که در ادامه به آنها پرداخته می‌شود؛ مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در حوزه نیروی انسانی، شناسایی جانشین‌ها و افراد بااستعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون رهبری تعریف می‌کند (ستوده آرائی و دیگران، ۱۴۰۰).

از طرف دیگر، امروزه مدیران در نقاط مختلف جهان با ماهیت در حال تغییر کار دست‌وپنجه نرم می‌کنند و به نیروهایی نیاز دارند که خود را با این شرایط متغیر منطبق نمایند. در آینده سازمان‌ها مجبور خواهند شد به منظور حفظ و نگهداری این نیروهای نخبه، برنامه‌ریزی دقیقی در جهت شناسایی و تشویق به موقع آن‌ها به عمل آورند (Hackman & Oldham, 2016). حضور نخبگان در تمامی سطوح یک سازمان ضروری شناخته شده و راهکار مهمی در حفظ برتری نسبی در برابر رقبا به حساب می‌آید (Davis et al, 2017)؛ درحقیقت، بدون تأمین بهترین استعدادها، هیچ چیز جدیدی برای سازمان وجود نخواهد داشت. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی‌اند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها، نیازمند مدیریت می‌باشند؛ البته سازمان‌ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را به‌کار گیرند؛ همچنین مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست؛ بلکه همراه با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان، توانمندی کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند (تاج‌الدین و معالی تفتی، ۱۳۸۷).

توانمندسازی روان‌شناختی نیز یک منبع قدرت در سازمان و عامل مهم در بروز خلاقیت، استعداد، یادگیری و توانمندکردن نیروی انسانی است (Othman & Barakat,)





2016). اهمیت و ضرورت آن در دنیای امروز که به عصر دانش مشهور است، به قدری است که نشان می‌دهد هر سازمانی که با برنامه‌های توانمندسازی مجهز باشد، می‌تواند به سرعت در جهت اهداف خود گام بردارد و زمینه رشد و پیشرفت خود را فراهم آورد (کیاکجوری و میرتقیان رودسری، ۱۳۹۷). نیروی انسانی توانمند، به خود و سازمان نفع می‌رساند و زندگی و شغل خود را هدفمند می‌داند. در سازمان توانمند، کارکنان با احساس هیجان، مالکیت و افتخار، بهترین ابداعات و افکار خود را به کار می‌گیرند. با احساس مسئولیت کار می‌کنند و منافع سازمان را بر منافع خود ترجیح می‌دهند و در نتیجه، منجر به افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌شوند (عبدالمهی و حیدری ۱۳۸۸).

با توجه به نقشی که مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی در عملکرد شغلی نیروی انسانی دارند، امروزه نیروی انسانی کارآمد، پربهترین و ارزنده‌ترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان است و بسیاری از جوامع و سازمان‌ها با وجود داشتن منابع طبیعی سرشار، به دلیل فقدان نیروی انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از این مواهب را ندارند. احمد، قدوری و احمد^۱ (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان دادند که مدیریت استعداد، با داشتن ویژگی‌هایی همچون تخصص و جامع‌بینی، می‌تواند بازارهای جدیدی در حیطه سازمان به وجود آورد و باعث می‌شود که سازمان‌ها توانمند شوند و از شکست و نابودی نجات یابند.

متأسفانه امروزه در بعضی از سازمان‌های آموزشی و از جمله آموزش و پرورش شهرستان ممسنی، شاهد کاهش عملکرد شغلی در بین معلمان هستیم که این مسئله ممکن است در جامعه هدف به دلیل نبود یک برنامه منسجم و بلندمدت استعدادیابی و توانمندسازی روان‌شناختی باشد؛ بنابراین این تحقیق برای پی بردن به دلایل این کاهش عملکرد و ارائه راهکارهای مناسب در در پی پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا ارتباط معناداری بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی وجود دارد یا خیر.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی به تعداد ۳۰۱ نفر بود، که از این تعداد ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای با پژوهشگر همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد عملکرد شغلی جهانگیری و عباس‌پور طهرانی‌فرد (۲۰۰۴)، مدیریت استعداد تاج‌الدین و معالی تفتی (۱۳۸۷) و توانمندسازی روان‌شناختی (Spritzer, 1995) بود. روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط چند نفر از استادان متخصص مدیریت آموزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تأیید قرار گرفت و پایایی پرسش‌نامه با استفاده از فرمول محاسبه کربناخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسش‌نامه‌ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان‌دهنده پایایی قابل قبول پرسش‌نامه‌ها بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب هم‌بستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد و همه تجزیه و تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام گرفته است.

یافته‌ها

جدول ۱: نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	مدیریت استعداد	نظام جذب استعدادها	ارزیابی و کشف استعدادها	نظام توسعه و آموزش استعدادها	حفظ و نگهداری استعدادها	عملکرد شغلی	
						r	Sig
	۰/۶۱۹	۰/۳۷۰	۰/۳۹	۰/۴۵	۰/۴۹		
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱		

براساس جدول ۱، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مؤلفه‌های آن با متغیر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار است.



جدول ۲: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	مدیریت استعداد	نظام جذب	ارزبایی و کشف استعدادها	نظام توسعه و آموزش استعدادها	حفظ و نگهداری استعدادها
روان‌شناختی توانمندسازی	r	۰/۵۱۳	۰/۵۱۰	۰/۴۴	۰/۳۵
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

طبق جدول ۲، بین متغیر مدیریت استعداد و همه مؤلفه‌های آن با متغیر توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار است.



جدول ۳: نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه فناوری اطلاعات و مؤلفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی

متغیرها	توانمندسازی روان‌شناختی	احساس معنی‌داری	احساس شایستگی	احساس آزادی عمل	احساس مؤثر بودن
شغلی عملکرد	R	۰/۶۳	۰/۵۱	۰/۳۸۵	۰/۴۸۳
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر طبق جدول ۳: بین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و همه مؤلفه‌های آن با متغیر عملکرد شغلی آزمودنی‌ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد و این رابطه از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۴: پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی بر اساس مدیریت استعداد

ضریب تعیین	ضریب هم‌بستگی
۰/۳۸۳	۰/۶۱۹

بررسی رابطه مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی ...

جدول ۴، پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی براساس مدیریت استعداد را نشان می‌دهد؛ همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر با (۰/۳۸۳) است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۸۳ (۳۸٪) متغیر عملکرد شغلی از طریق مدیریت استعداد تبیین می‌شود.

جدول ۵: پیش‌بینی متغیر توانمندسازی روان‌شناختی بر اساس مدیریت استعداد

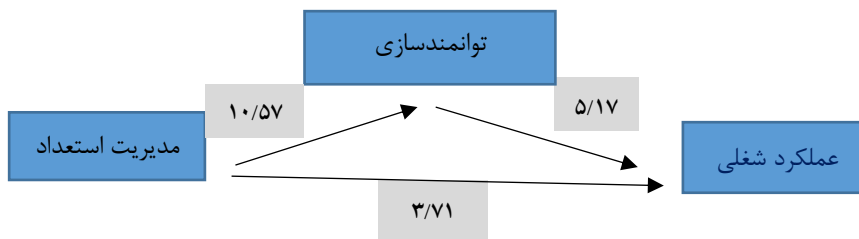
ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین
۰/۵۱۳	۰/۲۶۳

جدول ۵، پیش‌بینی متغیر توانمندسازی روان‌شناختی براساس مدیریت استعداد را نشان می‌دهد؛ همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست آمده برابر با (۰/۲۶۳) است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۲۶۳ (تقریباً ۲۶٪) متغیر توانمندسازی روان‌شناختی از طریق مدیریت استعداد تبیین می‌شود.

جدول ۶: پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی براساس توانمندسازی روان‌شناختی

ضریب هم‌بستگی	ضریب تعیین
۰/۶۳	۰/۳۹۶

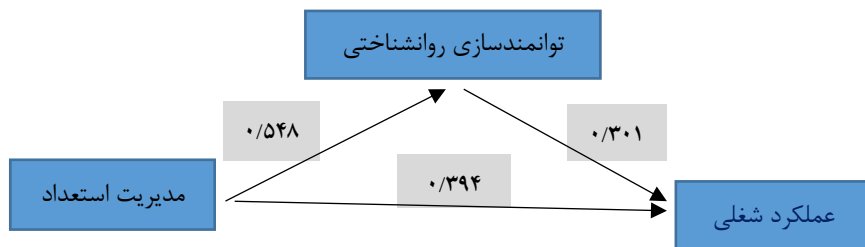
جدول ۶، پیش‌بینی متغیر عملکرد شغلی براساس توانمندسازی روان‌شناختی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، ضریب تعیین (تبیین) به‌دست‌آمده برابر با (۰/۳۹۶) است؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که ۰/۳۹۶ (تقریباً ۴۰٪) متغیر عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی تبیین می‌شود.



شکل ۱: رابطه علی متغیرها در حالت معناداری

* ملاک معناداری $\pm 1/96$ می‌باشد.





شکل ۲: رابطه علی متغیرها در حالت استاندارد

جدول ۷: نتایج تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت استعداد → عملکرد شغلی	۰/۳۹۴	۳/۷۱	تأیید فرضیه	-
۲	مدیریت استعداد → توانمندسازی روان‌شناختی	۰/۵۴۸	۱۰/۵۷	تأیید فرضیه	-
۳	توانمندسازی روان‌شناختی → عملکرد شغلی	۰/۳۰۱	۵/۱۷	تأیید فرضیه	-
۴	مدیریت استعداد → عملکرد شغلی	-	-	تأیید فرضیه	۰/۱۶۴



با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۷، نتایج تحلیل مسیر مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهند. مطابق ضرایب الگوی پژوهش، ضریب مسیر مدیریت استعداد به عملکرد شغلی برابر ۰/۳۹۴ می‌باشد و این بدین معناست که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، عملکرد شغلی به میزان ۰/۳۹۴ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به توانمندسازی روان‌شناختی برابر ۰/۵۴۸ می‌باشد و این بدین معناست که مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۴۸ بر توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر توانمندسازی روان‌شناختی به عملکرد شغلی برابر ۰/۳۰۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۳۰۱ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیرمستقیم مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی به میزان ۰/۱۶۴ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه، تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی بود. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی آزمودنی‌ها هم‌بستگی مثبت و معناداری است و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش‌بین عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات سرباز وطن و دیگران (۱۴۰۱)، ستوده آرانی و دیگران (۱۴۰۰)، قلی‌پور و خزایی (۱۳۹۷)، جهانگیری و عباس‌پور طهرانی‌فرد (۱۳۹۶) و احمد و دیگران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به‌منظور موفقیت بیشتر و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به در اختیار داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند.

سازمان‌ها هم‌زمان با درک نیاز به استخدام و توسعه و نگهداشت استعدادها، دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت مناسب می‌باشند. در گذشته، مدیریت استعداد به‌عنوان یک مسئولیت جنبی به بخش پرسنلی محول شده بود؛ درحالی که امروزه مدیریت استعداد یک وظیفه سازمانی تلقی می‌شود که مسئولیت آن به عهده تمام بخش‌هاست و بسیار جدی‌تر مورد توجه قرار گرفته است و در صورتی که این مهم به‌طور مناسب مدیریت شود، زمینه را برای بروز عملکرد شغلی مهیا می‌سازد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین متغیر مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن با متغیر توانمندسازی روان‌شناختی در آزمودنی‌ها ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش‌بین معنادار توانمندسازی روان‌شناختی آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات درگاهی، بیگلر و مهدی (۱۴۰۱)، ستوده آرانی و دیگران (۱۴۰۰)، ساعتی زارعی، شعبانی بهار، و سلیمانی (۱۳۹۹)، کیاکجوری و میرتقیان رودسری (۱۳۹۷) و صفایی (۱۳۹۵)، احمد و دیگران (۲۰۱۸) همسو و مشابه می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که توانمندسازی کارکنان به‌طور گسترده‌ای در شناسایی استعدادها



بالتوجه و درک کارکنان با عملکرد بالا دارای اهمیت است؛ زیرا پس از ارزیابی عملکرد بخش منابع انسانی، تنها تلاش اندکی را برای سازماندهی یک برنامه مدیریت استعداد جدید جهت اندازه‌گیری مسائل پیچیده مثل استعداد شخصی یا نقاط قوت اشخاص انجام می‌دهد. مدیریت استعداد منجر به رشد فردی، رضایتمندی، توانمندسازی و افزایش ارزش افزوده می‌گردد. در این میان باید به فرهنگ‌سازی مدیریت کارکنان نخبه یا استعدادها توجه بیشتری شود.



سازمان‌ها باید به این باور برسند که کارکنان مستعد و با پتانسیل بالا ارزشمندترین دارایی سازمان در رقابت محسوب می‌شوند و برای تبدیل شدن به یک سازمان شایستگی‌محور نیاز است که با ایجاد فرصت رشد برای کارکنان نخبه، باعث افزایش توانمندی در میان کارکنان شوند؛ البته سازمان‌ها باید متناسب با ساختار و فرهنگ خود مدیریت استعداد را به کار گیرند. همچنین مدیریت توسعه منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست؛ بلکه همراه با کسب و کار سازمان، برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان، توانمندی کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش افزوده برای سرمایه خود دارند؛ با وجود این، شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش توانایی کارکنانشان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آن‌ها فراهم کند. از این دیدگاه، توانمندسازی کارکنان نه تنها بی ربط نیست، بلکه به خاطر اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، به عنوان یک مفهوم مدیریتی اهمیت دارد و در دیدگاه توانمندسازی کارکنان به عنوان یک راهبرد رقابتی محسوب شود.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که ارتباط بین متغیر توانمندسازی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با متغیر عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها مثبت و معنادار می‌باشد و همچنین توانمندسازی روان‌شناختی قابلیت پیش‌بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات فقیه آرام و میرزایی (۱۳۹۶) و اوتمن و بارکات^۱ (۲۰۱۶) همسو می‌باشد.

در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر دگرگونی‌های ناگهانی و سال‌ها تجربه به این نتیجه رسیده‌اند که چنانچه بخواهند در عرصه رقابت پیش‌تاز باشند، باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و باانگیزه برخوردار باشند. سرمایه انسانی، عامل بهره‌وری و مزیت بزرگ هر سازمان است. این سرمایه‌ها به‌واسطه دانش، تجربه و انگیزه خود، صاحب قدرتی نهفته‌اند و توانمندسازی عامل آزادی این قدرت است. برنامه‌های تواناساز از آن‌رو اهمیت دارند که به سازمان این امکان را می‌دهند تا به‌شیوه خلاق و نوآور عمل نموده، برنامه‌های کاری را به‌گونه‌ای ارائه نمایند که همواره موقعیت خود را در بهترین حالت حفظ نمایند و باعث افزایش عملکرد شغلی به بهترین شکل ممکن شوند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی روان‌شناختی مثبت و معنادار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با توجه به اینکه نیروی انسانی، بزرگترین سرمایه هر سازمانی می‌باشد و اینکه انسان عامل اصلی توسعه و پیشرفت است و توسعه‌یافتگی تنها بر شانه‌های انسان پیش می‌رود، سازمان‌ها نیازمند شناسایی و مدیریت آگاهانه و نظام‌مند نیروی انسانی خود به منظور کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر می‌باشند و نیز با توجه به تغییرات محیطی و افزایش رقابت جهانی، به منظور افزایش عملکرد شغلی، مدیران باید با داشتن شیوه‌های مدیریتی صحیح و مناسب سازمان خود را از نظر مدیریت استعداد و برنامه‌های توانمندسازی، به بهترین شکل ممکن تجهیز کنند تا بتوانند خود را با تغییرات محیطی وفق دهند و با رقبا به رقابت بپردازند.

کسب مهارت‌های لازم در زمینه‌های مدیریت استعداد و برنامه‌های توانمندسازی کارکنان و مدیران، برای افزایش عملکرد شغلی کارکنان امری اجتناب‌ناپذیر است؛ بنابراین برای رسیدن به این امر، سازمان‌ها باید طرح‌هایی را نیز برای توسعه مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی، با دیدگاهی متفاوت و نوین، در برنامه‌های راهبردی خود بگنجانند تا شاهد افزایش عملکرد شغلی نیروهای انسانی به بهترین شکل ممکن باشند.

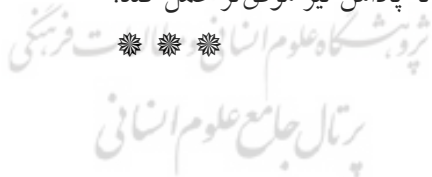


باتوجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش و به منظور ارتقای سطح عملکرد شغلی از طریق مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان ممسنی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. مدیران از طریق مدیریت استعداد و توانمندسازی روان‌شناختی و از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های کوتاه‌مدت، فرصت‌هایی برای ارتقای سطح عملکرد شغلی معلمان فراهم آورند و اطلاعات مورد نیاز را در اختیار آنها قرار دهند.

۲. از آنجاکه توسعه و پرورش استعدادها یکی از اصول مهم مدیریت استعدادها می‌باشد، توجه ویژه به این امر امکان رشد استعدادها را فراهم می‌آورد. آموزش حرفه‌ای معلمان به صورت دوره‌ای، شرکت در سمینارهای آموزشی، جلسات مشاوره و نظارت و مربیگری معلمان بهترین راه‌کارها برای بهسازی عملکرد منابع انسانی به شمار می‌آیند. در نمونه مورد بررسی نیز آموزش‌های ضمن خدمت سبب افزایش رضایت کارکنان از سازمان خواهد بود.

۳. پیشنهاد می‌شود به صورت سالانه، برای معلمان نخبه، آزمون‌های دانشی و مهارتی مختلفی با هدف سنجش سطح دانش و شایستگی‌های آنان برگزار شود تا سازمان بتواند در تصمیم‌گیری برای ارائه پاداش نیز موفق‌تر عمل کند.



منابع و مأخذ

- تاج‌الدین، محمد و معالی تفتی، مرجان (۱۳۸۷). «مدیریت استعداد در فرایندهای توسعه منابع انسانی». تدبیر. ۲۰۲: ۷۳-۷۲.
- جهانگیری، علی و عباس‌پور طهرانی‌فرد، حسین (۱۳۹۶). «تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی در سازمان‌های دولتی مستقر در تهران». فرایند مدیریت توسعه. ۱ (۹۹): ۲۹-۵۰.
- درگاهی، حسین؛ بیگلر، محمود و مهدی، مهناز (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران». پایش پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی. ۳: ۲۵۵-۲۷۲.

بررسی رابطه مدیریت استعداد با عملکرد شغلی از طریق توانمندسازی ...

- رئیسی نافچی، سمانه و برقی، ریحانه (۱۳۹۹). «بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی». ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران.
- ستوده آرانی، حسین؛ باغبانی آرانی، ابوالفضل؛ مقصودی گنجه، یاسر؛ مهتری آرانی، محمد و سرپله، زهرا (۱۴۰۰). «واکاوی اثر فرایندهای مدیریت استعداد بر توانمندی شبکه‌سازی و عملکرد سازمانی در شرکت‌های تعاونی و روستایی استان اصفهان». **تعاون و کشاورزی**. ۳۷: ۱۹۹-۲۳.
- ساعتی زارعی، اکبر؛ شعبانی بهار، غلامرضا و سلیمانی، مجید (۱۳۹۹). «تحلیل اثر سیستم مدیریت استعداد بر فرایند توانمندسازی کارکنان از طریق هوش سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان کشور». **رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی**. ۲۸: ۱۱۸-۱۰۱.
- سرباز وطن، ژاله؛ نجف‌زاده، محمدرحیم؛ جنانی، حمید و برقی‌مقدم، جعفر (۱۴۰۱). «بررسی رابطه مدیریت استعداد با ارتقای عملکرد شغلی معلمان زن و مرد استان آذربایجان شرقی». **زن و مطالعات خانواده**. ۵۶: ۳۵-۲۳.
- صفایی، نسرين (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر شایسته‌سالاری در گروه شرکت‌های پارس آنلاین». دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت.
- عبدالهی، بیژن و حیدری، سعید (۱۳۸۸). «عوامل مرتبط با توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشگاه؛ مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران». **انجمن آموزش عالی ایران**. ۱: ۲۴-۱.
- فقیه آرام، بتول و میرزایی، بلال (۱۳۹۶). «رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان نیروی انتظامی». **مدیریت منابع در نیروی انتظامی**. ۵ (۳): ۱۲۷-۱۴۶.
- قلی‌پور، رحمت‌الله و خزایی، محمود (۱۳۹۷). «مطالعه تأثیر ادراک راهبردی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی هوش عاطفی در کارکنان شرکت ایران‌خودرویی تهران». **مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**. ۸۷: ۲۸-۱.
- کیاکجوری، داود و میرتقیان رودسری، سیدمحمد (۱۳۹۷). «بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان صنعت هتل‌داری». **روان‌شناسی تربیتی**. ۱: ۲۹-۱۶.



- Davis, T.; Cutt, M.; Flynn, N.; Mowel, P. & Orme, S. (2017). "Talent Assessment: A New Strategy for Talent Management". *Gawer House*. 5(3): 154-169.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (2016). "Development of the job diagnostic survey". *Applied Psychology*. 60: 159-170.
- Othman, A. & Barakat, A. (2016). "Psychological Empowerment and Its Relationship to Perceived Academic Self-Efficiency among Faculty of Najran University". *IOSR Journal of Research & Method in Education*. Vol. 6. Issue 1ver 3:14-22.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



Investigating the relationship between talent management and job performance through psychological empowerment of secondary teachers

Gholamreza Safari, Omid Safari

Abstract

The purpose of this research is to investigate the relationship between talent management and job performance through psychological empowerment in teachers of the first secondary level of Mamsani city. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all 301 teachers of the first secondary level of Mamsani city, of which 170 people cooperated with the researcher as a sample and by cluster random sampling method. Data collection tools were standard Career performance by Jahangiri and Abbaspour Tehrani Fard (2004), talent management by Tajuddin and Maali Tafti (2007). and psychological empowerment (Spritzer, 1995). Descriptive statistics methods were used to describe the data and Pearson's correlation coefficient, regression and path analysis statistical methods were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a positive and meaningful relationship between talent management and psychological empowerment with job performance, and there was also a positive and meaningful relationship between talent management and psychological empowerment. Finally, the results showed that the relationship between talent management and job performance through psychological empowerment was positive and significant ($P \leq 0.01$).

Key words: job performance, talent management, psychological empowerment, teachers, Mamsani city.