مجله علمی پژوهش درمدیریت و مطالعات اجتماعی، شماره ۱۴، جلد دوم، زمستان ۱۳۹۷، ص ۱۱- ۱
http://www.jmss.ir

مجله علمی پژوهش درمدیریت و مطالعات اجتماعی (سال چهارم)
شماره ۱۴ / زمستان ۱۳۹۷ / ص ۱۱ - ۱

بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل

فرزاد فولادلو نژاد [۱]، توران سلیمانی [۲]

[۱] گروه مدیریت آموزشی، پردیس علوم و تحقیقات اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

[۲] گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران.

نام نویسنده مسئول:
فرزاد فولادلو نژاد

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با تعهد حرفه‌ای و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل می‌باشد. از لحاظ هدف، تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ روش جمع آوری اطلاعات توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل می‌باشند که تعداد آنها ۱۷۰ نفر می باشد روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی طبقه ای بود. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۱۵ نفر بدست آمده است. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. برای سنجش متغیر مدیریت استعداد از پرسشنامه ۳۲ سوالی که روایی و پایایی آن قبلاً در تحقیقات بسیاری مورد تایید قرار گرفته بود و میزان پایایی آن ۰/۸۷، متغیر توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر ۱۵ سوالی با پایایی ۰/۷۵ و تعهد حرفه ای با ۹ سوال با پایایی ۰/۸۳ با طیف لیکرت و سطح مقیاس فاصله ای بدست آمد. تجزیه وتحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد مدیریت استعداد به غیر از بعد عوامل سیاسی (استاندارد سازی، استراتژی، توسعه سازمان، زیر ساختها و فرایندها، عوامل مدیریتی، مشارکت مدیران، عوامل سیاسی، دیدگاه) با تعهد حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، تعهد حرفه ای، توانمندسازی روان شناختی کارکنان، کانون پرورش فکری، استان اردبیل

مقدمه

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود. توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. توانمندسازی(تواناسازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه‌های درونی افراد می‌انجامد (محمدی، ۱۳۸۸).

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشریت همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز در تعامل می باشند و برای تداوم حیات، نیازمند پاسخ‌گوئی به تغییرات محیطی هستند. از آن‌جا که منابع انسانی مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (جعفر زاده، ۱۳۸۶). بسیاری از سازمان‌ها راه حل این مسئله را اجرای برنامه‌های توانمندسازی کارکنان تشخیص داده و تلاش کرده‌اند زمینه لازم برای پرورش کارکنان توانمند را فراهم نمایند. چرا که سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و باانگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. توانمندسازی سالم‌ترین روش سهیم نمودن دیگر کارکنان در قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکائی در افراد ایجاد می‌شود و حس مشارکت‌جویی در امور سازمانی افزایش یافته در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت (ایران زاده و بابائی هروی، ۱۳۹۲).
جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان ها یا در ارتباط با سازمانها سپری می شود. هرسازمان دارای کارکردی است که، هر یک به نیاز خاصی در جامعه پاسخ می‌دهند. استفاده بهینه از منابع موجود، (به خصوص نیروی انسانی) در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب نظران علم مدیریت می باشد. آنها بقای دائمی یک مؤسسه و سازمان را منوط به بهره برداری مناسب از این منابع میدانند. هرچند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه ازمنابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است اما پویایی سازمان وابسته به عوامل مختلفی ازجمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهدحرفه ای بالا و دلبسته به کار خود است تا در محیطی پویا وسالم با به کاربستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشترو بهتر این سازمان علمی- فرهنگی گام بردارند (یزدانی و همکاران، ۱۳۹۲). از طریق تواناسازی می‌توانیم فرصت‌هائی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند، تعهد نیز با ایجاد احساس مسئولیت در کارکنان، می‌تواند در پیشرفت سازمان نقش مهمی ایفا کند، مدیریت استعداد متغیری است که شاید با ایجاد توانمند سازی و تعهد در کارکنان رابطه داشته باشد(همان منبع،۱۴۵). به عنوان یک مرحله جدید مدیریت استعداد در حال تبدیل شدن به یک راه استفاده از توابع مدیریت منابع انسانی در سازمان می باشد (جاناتان و همکاران[1]، ۲۰۱۰). به دنبال افزایش رقابت در بازار جهانی، بقاء آینده اکثر شرکت‌ها اساساً به عملکرد پرسنل شان بستگی دارد. از سوی دیگر انتخاب شایسته، نگهداری و پرورش نیروی کار، خروجی سازمان را ارتقاء داده رضایت شغلی افراد را بهبود بخشیده و در نهایت باعث بهره وری می‌شود. دیدگاه مبتنی بر منابع، ادعا می‌کند که منابع انسانی و سازمانی بیش از منابع مالی، فنی و فیزیکی می‌تواند مزیت رقابتی مداوم را برای یک شرکت فراهم کند، زیرا رقابت کردن با آن‌ها دشوار می‌باشد و تقلید از کارکنان مستعد مشکل است و برای سازمان منحصربفرد و یگانه‌اند (لوئیس[2]، ۲۰۰۹).

امروزه سازمانها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمانها دریافته‌اندکه استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می باشند. در گذشته دهه های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی‌که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان

1 -Janatan et al
2 -Lewis

هاست، بسیار جدی تر موردنظر قرار گرفته است. بی شک عصر حاضر، عصر سازمانهاست و متولیان این سازمانها، انسانها هستند؛ انسانهایی که خود به واسطه در اختیار داشتن عظیم ترین منبع قدرت؛ یعنی تفکر، می توانند موجبات تعالی، حرکت و رشد سازمانها را پدید آورند (فارلی[3]،۲۰۱۲). تغییرات سریع محیطی حیات بسیاری از سازمانها را تهدید می‌کند و اقتصاد جهانی با فشارهای اقتصاد منطقه ای به جلو رانده می‌شود. رسانه‌های جدید، فناوری اطلاعات، فرهنگهای جهانی مصرف کننده و ظهور استانداردهای جهانی تغییرات تأثیرگذار محیطی هستند که در سازمانهای امروزی وجود دارند. بنابراین، توانایی سازمانها برای تطابق با تغییرات محیطی و در نتیجه بقای آنها مؤثر است. از همین رو توانمندسازی و تعهد باید مهمترین مسئله سازمان در نظر گرفته شود و به نظر می رسد که این مهم موجبات انعطاف پذیری سازمان را نسبت به تغییرات داخلی فراهم می کند(ایران زاده و بابائی هروی، ۱۳۹۲). بنابراین با علم به اهمیت توانمندسازی و تعهد، هدف از پژوهش حاضر پاسخ به این سوال است که چه رابطه ای بین مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی کارکنان وجود دارد؟

روش تحقیق

الف)روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی- همبستگی از نوع پیمایشی می باشد.

ب) جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل می‌باشند که تعداد آنها ۱۷۰ نفر می باشد

ج) حجم نمونه و روش نمونه گیری: روش مورد استفاده برای نمونه گیری روش تصادفی طبقه ای می باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری ۱۱۵ نفر بدست آمده است.

د) روش گردآوری اطلاعات و ابزار سنجش: جمع آوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق، به صورت میدانی و با مراجعه پرسشگران به محل کار افراد مورد مطالعه (کانون پرورش فکری استان اردبیل) انجام گرفت.

سوالات پرسشنامه در سه بخش تنظیم گردیده که در ذیل بیان می‌گردد:

پرسشنامه تعهد حرفه‌ای: منظور از تعهد حرفه ای نمره ای است که از اجرای پرسشنامه ۹ گویه ای مقیمی (۱۳۹۰) بدست می آید. که این پرسشنامه بر اساس یک طیف ۵ درجه ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره گذاری می شود.

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی: منظور از توانمندسازی روان شناختی کارکنان نمره ای است که از اجرای پرسشنامه استاندارد ۱۵ سوالی اسپریتزر (۱۹۹۶) بدست می‌آید. پرسشنامه پنج بعد موثر بودن (سوالات ۷ تا ۹)، معنی‌داری (سوالات۱۰تا۱۲)، احساس شایستگی (سوالات ۱ تا ۳)، استقلال (سوالات ۴ تا ۶) و اعتماد (سوالات ۱۳ تا ۱۵) را می سنجد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملا مخالف،۱؛ مخالف،۲؛ بی نظر ۳؛ موافق،۴؛ کاملا موافق،۵) می باشد (اسپریتز، ۱۹۹۶)

پرسشنامه مدیریت استعداد: منظور از مدیریت استعداد نمره ای است که از اجرای پرسشنامه استاندارد ۳۱ سوالی بدست می آید. پرسشنامه فوق در طیف پنج نمره ای لیکرت و با ۸ بعد استاندارد سازی(سوالات۱ تا ۶)، استراتژی (سوالات ۷ تا ۱۰)، توسعه سازمان (سوالات۱۱تا۱۳)، دیدگاه (سوالات ۱۴ تا ۱۸)، زیر ساخت ها و فرایندها (سوالات ۱۹تا ۲۳)، عوامل مدیریتی (سوالات ۲۴ تا ۲۸)، مشارکت مدیران (سوالات ۲۹ و ۳۰)، عوامل سیاسی (سوالات ۳۱ و ۳۲) تشکیل شده است (همان منبع).

ز) روایی و پایایی: مقصود از روائی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد. برای تعیین اعتبار محتوائی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید و روائی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۷۵ بدست آمد.

ر) روش تجزیه وتحلیل داده ها: در این پژوهش برای استخراج اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها از برنامه SPSS استفاده شده است.

3 -Farley

یافته ها

جدول(۱) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه ای

	آماره ها	تعهد حرفه ای
مدیریت استعداد	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۷۱**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۱۵

طبق نتایج جدول ۱ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی ۱ تایید می شود و بین مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای کارکنان کارکنان رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۳۷ است.

جدول(۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی

	آماره ها	توانمندسازی روان شناختی
مدیریت استعداد	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۸۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد نمونه	۱۱۵

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی۲ تایید می شود و بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۵۸ است.

جدول ۳- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین ابعاد مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای

ابعاد مدیریت استعداد	آماره ها	تعهد حرفه ای
عوامل سیاسی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۱۷۹
	سطح معناداری	۰/۰۵۹
مشارکت مدیران	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۳۵**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
عوامل مدیریتی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۰۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
زیر ساخت ها و فرایندها	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۶۳**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
دیدگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۶۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۵
توسعه سازمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۷۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۴
استراتژی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۵۸**
	سطح معناداری	۰/۰۰۷
استاندارد سازی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۲۷۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۳

طبق نتایج جدول ۳ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که بین ابعاد مدیریت استعداد به غیر از بعد عوامل سیاسی با تعهد حرفه ای رابطه معناداری وجود دارد ضریب همبستگی بین تعهد حرفه ای با مشارکت مدیران ۰/۳۳، عوامل مدیریتی ۰/۴۰ زیر ساخت ها و فرایندها ۰/۳۶، دیدگاه ۰/۲۶، استاندارد سازی ۰/۲۷، توسعه سازمان ۰/۲۷ و استراتژی ۰/۲۵ است که متغیر عوامل مدیریتی با ضریب ۰/۴۰ در بیشترین میزان و متغیر استراتژی با ۰/۲۵ در کمترین رابطه با متغیر تعهد حرفه ای می باشد.

جدول ۴- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی بین ابعاد مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی

ابعاد مدیریت استعداد	آماره ها	توانمندسازی روان شناختی
عوامل سیاسی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۱۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۱
مشارکت مدیران	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۴۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
عوامل مدیریتی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۵۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
زیر ساخت ها و فرایندها	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۰۷**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
دیدگاه	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۲۹**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
توسعه سازمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۳۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
استراتژی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۴۹۶**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
استاندارد سازی	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۸۰**
	سطح معناداری	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول ۴ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که بین ابعاد مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی رابطه معناداری وجود دارد ضریب همبستگی بین توانمندسازی روان شناختی با عوامل سیاسی ۰/۳۱، مشارکت مدیران ۰/۵۴ عوامل مدیریتی ۰/۵۵، زیر ساخت ها و فرایندها ۰/۵۰، دیدگاه ۰/۵۲، توسعه سازمان ۰/۵۳، استراتژی ۰/۴۹ و استاندارد سازی ۰/۵۸ است که متغیر استاندارد سازی با ضریب ۰/۵۸ در بیشترین میزان و متغیر عوامل سیاسی با ۰/۳۱ در کمترین رابطه با متغیر توانمندسازی روان شناختی می باشد.

جدول ۵: خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۴۶	۰/۲۲	۰/۱۵

طبق نتایج جدول (۵) ضریب همبستگی بین ابعاد مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای برابر ۰/۴۶ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۲ است و ضریب تعیین نشان می دهد که متغیر وابسته تعهد حرفه ای را ۰/۲۲ این متغیرها تعیین می کنند و بقیه مربوط به متغیرهای دیگر می باشد.

جدول(۶) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد مدیریت استعداد با تعهد حرفه ای

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	Sig.
	B	انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	۳,۰۲۷	.236		12.819	.000
استاندارد سازی	.092	.099	.144	.927	.356
استراتژی	.103	.104	.189	.986	.327
توسعه سازمان	.128	.274	.210	3.466	.000
زیر ساخت ها و فرایندها	.252	.131	.258	3.161	.000
عوامل مدیریتی	.551	.102	.485	5.476	.000
مشارکت مدیران	.236	.094	.238	3.445	.000
عوامل سیاسی	.304	.066	.306	4.057	.000
دیدگاه	.334	.238	.360	4.142	.000

برای تعیین تاثیرابعاد مدیریت استعداد (استاندارد سازی، استراتژی، توسعه سازمان، زیر ساخت ها و فرایندها، عوامل مدیریتی، مشارکت مدیران، عوامل سیاسی، دیدگاه) به عنوان متغیرهای پیش بین و تعهد حرفه ای به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره(۶) مشاهده می شود میزانp مشاهده شده در این متغیرها به غیر از متغیرهای استاندارد سازی، استراتژی معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر توسعه سازمان(BETA=۰/۲۱)،زیر ساخت‌ها و فرایندها(BETA=۰/۲۵)، عوامل مدیریتی (BETA=۰/۴۸)، مشارکت مدیران (BETA=۰/۲۳)، عوامل سیاسی (BETA=۰/۳۰)، دیدگاه (BETA=۰/۳۶) متغیر وابسته تعهد حرفه‌ای را پیش‌بینی می‌کنند و متغیر عوامل مدیریتی با بیشترین میزان بتای (BETA=۰/۴۸) و متغیر توسعه سازمان (BETA=۰/۲۱) با کمترین میزان متغیر تعهد حرفه ای را پیش بینی می کنند.

جدول ۷: خلاصه مدل رگرسیون بین ابعاد مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۶۴	۰/۴۱	۰/۳۵

طبق نتایج جدول (۷) ضریب همبستگی بین ابعاد مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی برابر ۰/۶۴ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۴۱ است و ضریب تعیین نشان می دهد که متغیر وابسته توانمندسازی روان شناختی را ۰/۴۱ این متغیرها تعیین می کنند و بقیعه مربوط به متغیرهای دیگر می باشد.

جدول(۸) نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه بین ابعاد مدیریت استعداد با توانمندسازی روان شناختی

مؤلفه‌ها	ضرایب غیر استاندارد		ضریب استاندارد	t	Sig.
	B	انحراف معیار	Beta		
مقدار ثابت	2.434	.211		11.529	.000
استاندارد سازی	.472	.295	.627	1.878	.005
استراتژی	.142	.196	.265	1.472	.000
توسعه سازمان	.289	.247	.512	1.166	.000
زیر ساخت ها و فرایندها	.370	.221	.598	1.574	.000
عوامل مدیریتی	.490	.204	.664	1.870	.000
مشارکت مدیران	.296	.187	.367	1.101	.000
عوامل سیاسی	.019	.062	.030	.299	.766
دیدگاه	.318	.213	.569	1.497	.000

برای تعیین تاثیرابعاد مدیریت استعداد (استاندارد سازی، استراتژی، توسعه سازمان، زیر ساخت ها و فرایندها، عوامل مدیریتی، مشارکت مدیران، عوامل سیاسی، دیدگاه) به عنوان متغیرهای پیش بین و توانمندسازی روان شناختی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند گانه به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره(۸) مشاهده می شود میزانp مشاهده شده در این متغیرها به غیر از متغیر عوامل سیاسی معنی‌دار است و نتایج نشان می‌دهد که متغیر توسعه سازمان(BETA=۰/۵۱)،زیر ساخت‌ها و فرایندها(BETA=۰/۵۹)، عوامل مدیریتی (BETA=۰/۶۶)، مشارکت مدیران (BETA=۰/۳۶)، دیدگاه (BETA=۰/۵۶)، استاندارد سازی(BETA=۰/۶۲)،استراتژی (BETA=۰/۲۶) متغیر وابسته تعهد حرفه‌ای را پیش بینی می‌کنند و متغیر عوامل مدیریتی با بیشترین میزان بتای (BETA=۰/۶۶) و متغیر استراتژی (BETA=۰/۲۶) با کمترین میزان متغیر توانمندسازی روان شناختی را پیش بینی می کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت

و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند عوامل متعددی موجب می شود تا میزان تعهد حرفه ای در افراد به صورت متفاوت باشد، از جمله این عوامل مدیریت استعداد می باشد. کارکنان مهمترین سرمایه سازمان به شمار می آیند و عملکرد کارکنان تاثیر بسزایی در بهره وری سازمان دارد. فراهم آوردن زیر ساخت ها و تسهیل کننده های ارتقا عملکرد کارکنان ضروری به نظر می رسد. بنابراین توجه به نیروی انسانی به تبع توسعه استعدادها برای عملکرد مناسب در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است. از آنجا که تحقق اهداف سازمانها، گذشته از منابع مالی و سایر امکانات، در گروی انگیزه نیروی انسانی می‌باشد، ایجاد محیط مناسب و پرورش منابع انسانی با استعداد از ضروریاتی است که در روند پیشبرد اهداف سازمان می تواند رخ دهد. مدیریت استعداد می تواند در بهبود و بالا بردن کارایی و اثربخشی سازمان ها و به عبارتی پیشرفت جوامع نقش مهمی داشته باشد. مدیریت استعداد، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آنها در می یابندکه از کارکنان خود چه انتظارهایی باید داشته باشند، که این امر موجب بهبود روابط کاری می شود. در نتیجه سازمان با سرمایه گذاری در مدیریت استعداد از یک سو، از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار می‌شود و از سویی دیگر، مجموعه استعدادهای گوناگون را در سازمان خواهد داشت. در چنین شرایطی سازمان از مزایای نیروی کار چابک و با انگیزه بهره می برد. یکی از شیوه های نوین انگیزش درراستای بالندگی منابع انسانی و غلبه بر ضعف کار گروهی و خودکنترلی، توانمندی کارکنان است. توانمندی کارکنان باعث می‌گردد که سازمان در کسب و کار موفق باشد، هم چنین باعث می شود که افراد شغلشان با معنی شود و افزایش انگیزه در آن ها مشاهده گردد و نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین ابعاد مدیریت استعداد به غیر از بعد عوامل سیاسی (استاندارد سازی، استراتژی، توسعه سازمان، زیر ساختها و فرایندها، عوامل مدیریتی، مشارکت مدیران، عوامل سیاسی، دیدگاه) با تعهد حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به این نتایج پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. مدیریت کانون پرورش فکری استان اردبیل باید به صورت داوطلبانه و عمدی دانش سازمانی کهنه و فاقد ارزش را کنار بگذارد.

۲. مدیران کانون پرورش فکری استان اردبیل باید از ورود تکنولوژی‌های جدید نامتناسب با شرایط کاری سازمان جلو گیری کند.

۳. مدیریت و کارکنان کانون پرورش فکری استان اردبیل تلاش نماید تا برای کاهش قوانین و مقررات و رویه‌های رسمی و مکتوب درمورد چگونگی انجام وظایف و فعالیت‌های سازمانی، مشارکت دادن کارکنان در فرایندهای حل مسئله، تشویق رفتارهای نوآورانه و بر مبانی دانش نوآورانه، دادن اختیارات بیشتر به کارکنان، می‌توانند احساس تأثیرگذاری و خودسامانی کارکنان را تقویت کنند. وجود چنین روحیه‌ای در مدیران، دانش گرایی را در کارکنان سازمان ترغیب می‌کند. همچنین می‌تواند به ایجاد رهبری دانش و سرمایه فکری در فعالیتهای سازمان مورد مطالعه کمک کند.

منابع

۱.ایران‌زاده، سمیرا و بابائی‌هروی، صابر. (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان در سازمان‌های نوین، چاپ اول، تبریز: انتشارات فروزش.

۲.پور عباس، عباس و خالوندی، فاطمه .(۱۳۸۶). ویژگی های شغل و توانمندسازی روان شناختی کارکنان، دوره ۳، شماره ۱۰، صص ۲۹-۴۴.

۳.جعفرزاده، محمد .(۱۳۸۶). الگوی انتقالی در ارزیابی اثربخشی آموزش کارکنان، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۶، صص۴۸-۴۳.

۴.حاجی کریمی، عباسعلی.(۱۳۹۱). تأثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد. مجله مطالعات مدیریت راهبردی، سال دوم، شماره۲، صص۵۱-۵۵.

۵.حسینی، ابوالحسن. (۱۳۹۰). نقش مدیریت استعداد در تأمین و حفظ منابع انسانی مستعد. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، سال دوم، شماره های ۲۳ و ۲۴، صص ۱۸۱-۲۰۵.

۶.عباسپور، علی . (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها ،فرایندها ،کارکردها) ، چاپ نهم، تهران: انتشارات سمت.

۷.کوشکی، علیرضا؛ اسدی، اسماعیل و مسلمی، علیرضا.(۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی معنویت سازمانی در ارتباط بین توانمندسازی روانشناختی و بروز رفتارهای کارآفرینانه (مورد مطالعه: شرکت ماموت)، فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره ۱، صص ۸۵-۶۱.

۸.محمدی، حامد .(۱۳۸۸). عوامل موثر در توانمندسازی منابع انسانی، نشریه تعاون، سال ۲۰، شماره ۲۰۴، صص ۱۹-۱.

۹.مرتضوی، شهرناز.(۱۳۸۶). بهره وری نیروی انسانی، بررسی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت کاری، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۹،صص ۵- ۲۵.

۱۰.مقیمی، سید محمد و رمضان، مجید(۱۳۹۰). پژوهشنامه مدیریت، جلد پنجم، تهران: انتشارات راه‌دان.

۱۱.نوروزی، فیض اله(۱۳۸۹).میزان تعهد حرفه ای کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران- شمال و دانشگاه شهید بهشتی و...، مجله مطالعات جامعه شناختی جوانان ،سال دوم، شماره ۱۴، صص ۱۴۵-۲۰۰.

۱۲.یزدانی، مریم؛ اعتباریان، اکبر و ابزری، بهنام.(۱۳۹۲). بررسی اثر تعدیلی تعهد سازمانی بر رابطه بین درک کارکنان از معنویت محیط کار و هوش معنوی در کارخانه ذوب آهن اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۸۸-۷۹.

13.Aksacal, E., Dagdeviren, M., Eraslan, E., Yuksel, Ihsan. (2013). Personnel Selection Based on Talent Management. Procedia–Social and Behavioral Sciences 73 (2013) 68-72.

14.Cubbingham, I. (2007). Talent Management: Making it real. Development and Learning in Organizations, 21(2), p. 4-6.

15.Farley, C. (2012). "HR’s role in Talent Management and driving business results". Employment Relations Today, 32(1), 55-62.

16.Janatan H., Hamdan A.R., Othman Z.A. (2010). Knowledge Discovery Techniques for Talent Forecasting in Human Resource Application. International Journal of Human and Social Sciences, 5-11

17.Lewis, R.E. (2009), Talent management a critical review, Human Resources Management Review, Vol. 16, pp. 139-154.

18.O'Neill, B. and Adya, M. (2010). The relationship between psychological dimensions of employee empowerment. Journal of Managerial Psychology, 22(4):pp 411-436.

19.Sabour, M. (2008). Review the professional commitment of teachers. Master of Science Thesis. Marand Research and Eaducation Committee.

20.Spreitzer. Gretchen. M, (1996). "Social structural characteristics of psychological empowerment", Academy of management journal, Vol.39, PP:483-502.

21.Thomas, S.Y., Susanna T., Linda. A. and Ohava. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence, Journal of to job satisfaction and performance Vocational Behavior. , 9(1), 21-29.