



Iranian Journal of Educational Society

Designing an Intelligence and Talent Management Pattern for Elementary School Students

Heydar Mozaffari¹, Fariba Shayegan^{2*}, Ali Mohebi³

1. PhD student, Department of Philosophy of Education, Science and Research Unit, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Professor, Department of Sociology, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.
3. Professor, Curriculum Planning Department, Amin University of Police Sciences, Tehran, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** Shayegan_fa@yahoo.com

Receive: 2022/11/17
Accept: 2023/04/09
Published: 2023/06/29

Keywords:

Intelligence Management, Talent Management, Elementary Students.

Article Cite:

Mozaffari H, Shayegan F, Mohebi A. (2023). Designing an Intelligence and Talent Management Pattern for Elementary School Students, Iranian Society of Sociology of Education. 9(1): 349-358.

Purpose: Considering the importance of intelligence and talent and their role in academic performance, the present research was conducted with the aim of designing an intelligence and talent management pattern for elementary school students.

Methodology: The present study in terms of purpose was applied and in terms of implementation method was mixed (qualitative-quantitative). The study population in the qualitative section was experts in the field of educational sciences of experts in the field of intelligence and talent management, which based on the principle of theoretical saturation number of 14 people of them were selected by purposive sampling method. The study population in the quantitative section was principals and teachers of Bushehr province, which based on the Krejcie and Morgan table number of 196 people of them were selected by stratified sampling method. The data of qualitative section were collected by semi-structured interview and the quantitative section were collected by researcher-made questionnaire. To analyze the data of qualitative section were used from coding method in MAXQDA-12 software and to analyze the data of quantitative section were used from structural equation modeling method in SPSS-25 and Smart PLS 4 software.

Findings: The findings of the qualitative section showed that the intelligence and talent management pattern for elementary school students has 124 indicators, 15 components in 6 dimensions including the central category (with three components of attraction of talent, development and promotion of talent and retention of talent), causal factors (with three components of internal conditions, organizational conditions and current processes), contextual factors (with three components of managerial factors, human resources planning and infrastructure factors), strategic factors (with two components of structural and process), environmental factors (with two components of environmental dynamics and environmental support) and consequences (with two components of individual and social-organizational). Also, the findings of the quantitative section showed that the intelligence and talent management pattern for elementary school students had a good fit and the causal factors, contextual factors and environmental factors had a direct and significant effect on the central category, the central category, contextual factors and environmental factors had a direct and significant effect on the strategic factors and the strategic factors had a direct and significant effect on the consequences ($P < 0.05$).

Conclusion: The designed intelligence and talent management pattern for elementary school students in the present research can help the experts and planners in the field of education to improve the intelligence and talent of students in order to improve their academic performance.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران

طراحی الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی

حیدر مظفری^۱ ID، فریبا شایگان^{۲*} ID، علی محبی^۳ ID

۱. دانشجوی دکتری، گروه فلسفه تعلیم و تربیت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استاد، گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

۳. استاد، گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران

✦ ایمیل نویسنده مسئول: Shayegan_fa@yahoo.com

چکیده

مقاله تحقیقاتی

هدف: با توجه به اهمیت هوش و استعداد و نقش آنها در عملکردهای تحصیلی، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی انجام شد.

روش شناسی: مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه مطالعه در بخش کیفی صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد بودند که بر اساس اصل اشباع نظری تعداد ۱۴ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه مطالعه در بخش کمی مدیران و معلمان استان بوشهر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر آنها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌های بخش کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شدند. برای تحلیل داده‌های بخش کیفی از روش کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA-12 و برای تحلیل داده‌های بخش کمی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Smart PLS 4 استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های بخش کیفی نشان داد که الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی ۱۲۴ شاخص، ۱۵ مولفه در ۶ بعد شامل مقوله محوری (با سه مولفه جذب استعداد، توسعه و ارتقاء استعداد و حفظ استعداد)، عوامل علی (با سه مولفه شرایط داخلی، شرایط سازمانی و فرآیندهای جاری)، عوامل زمینه‌ای (با سه مولفه عوامل مدیریتی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و عوامل زیرساختی)، عوامل راهبردی (با دو مولفه ساختاری و فرآیندی)، عوامل محیطی (با دو مولفه پویایی محیطی و حمایت محیطی) و پیامدها (با دو مولفه فردی و اجتماعی-سازمانی) داشت. همچنین، یافته‌های بخش کمی نشان داد که الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی برازش مناسبی داشت و عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر مقوله محوری اثر مستقیم و معنادار، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر عوامل راهبردی اثر مستقیم و معنادار و عوامل راهبردی بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری: الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی طراحی شده در پژوهش حاضر می‌تواند به متخصصان و برنامه‌ریزان حوزه تعلیم و تربیت برای بهبود هوش و استعداد دانش‌آموزان در راستای ارتقای عملکردهای تحصیلی کمک نماید.

دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۰

انتشار: ۱۴۰۲/۰۴/۰۸

واژگان کلیدی:

مدیریت هوش، مدیریت استعداد، دانش‌آموزان ابتدایی.

استناد مقاله:

مظفری ح، شایگان ف، محبی ع. (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی، انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران. ۹(۱): ۳۴۹-۳۵۸.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

مقدمه

با توجه به تغییرها و تحول‌های روزافزون سازمانی، پیشرفت علوم و توسعه سازمان‌ها به همگامی با این تغییرها و تحول‌ها بستگی دارد که برای این منظور استفاده از مدیریت استعداد و هوش می‌تواند تضمینی برای حیات و بقای سازمان‌ها باشد (Bagheri and Nasiri, 2019). امروزه منابع مالی و تکنولوژیکی تنها مزیت رقابتی سازمان‌ها نیستند، بلکه داشتن افرادی مستعد و توانمند یک مزیت رقابتی بسیار مهم است که می‌تواند تا حدود زیادی فقدان منابع مالی و تکنولوژیکی را رفع نماید. بر این اساس تنها سازمان‌هایی موفق هستند که نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک و دارای منابع انسانی، توانمند، مستعد، نخبه و شایسته باشند و بحث مدیریت استعداد و هوش در سازمان‌های آموزشی (از جمله سازمان آموزش و پرورش) اهمیت زیادی دارد (Ghasemi, Joodzadeh and Beigirad, 2016). سازمان آموزش و پرورش اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه‌ای است و نیروی سازمانی این سازمان اغلب افرادی پرتلاش و متعهد هستند که در صورت مساعدبودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد، هوش و مهارت خود را در خدمت می‌گیرند. مدارس به‌عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم در آموزش و پرورش از جایگاه خاصی در مدیریت استعداد و هوش برخوردارند (Sarbazvatan, Najafzadeh, Janani and Barghi-Moghadam, 2021).

یکی از چالش‌های مدیران حاضر در سازمان‌ها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توانایی ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه انسانی است و در اغلب سازمان‌ها از توانایی افراد استفاده مطلوب و بهینه نمی‌شود و مدیران قادر به به‌کارگیری از ظرفیت بالقوه افراد نیستند. به عبارت دیگر از توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد به‌طور مناسبی بهره‌برداری نمی‌شود و بر همین اساس لزوم طراحی الگویی برای مدیریت استعداد و هوش مورد توجه بسیاری از متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی قرار گرفته است (King and Vaiman, 2019). مدیریت استعداد و هوش ابزاری جهت توسعه سازمان در برابر تغییرها و تحول‌های پیچیده محیطی از طریق جذب، نگهداشت و پرورش افراد نخبه است (Saling and Do, 2020). با توجه به فضای شدید رقابتی موجود توسعه مدیریت استعداد و هوش یکی از مهم‌ترین عوامل کسب‌وکار و حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ به‌طوری که بسیاری از افراد دارای استعداد و هوش برتر باعث رشد و شکوفایی جامعه می‌شوند (Meyers and Van Woerkom, 2014).

امروزه مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین موضوع‌های استراتژیک سازمان‌ها و به معنای مجموعه‌ای از شیوه‌های حوزه منابع انسانی شامل استخدام، انتخاب، توسعه، مدیریت برنامه و مدیریت جانشینی است (Crane and Hartwell, 2019). این سازه نگرشی برای جذب، توسعه و نگهداری افراد خلاق و نخبه برای رسیدن به اهداف حال و آینده و نگرشی هوشیارانه جهت استفاده از استعداد و شایستگی افراد نخبه برای تأمین نیازها و تحقق هدف‌ها می‌باشد (Ingram and Glod, 2016). استعداد در افراد به دو شکل ذاتی و اکتسابی مطرح است که در شکل ذاتی انواع هوش و کاربرد آنها یکی از جنبه‌های استعداد می‌باشد. افرادی که توانایی بیشتری در استفاده از هوش‌های چندگانه دارند، موفق‌تر هستند و عملکرد بهتر و مطلوب‌تری دارند. در شکل استعداد اکتسابی زمینه‌هایی مانند محیط اجتماعی، نوع و فضای آموزش، قوانین و مقررات و عملکردهای سازمانی تاثیرگذار است؛ به‌طوری که با اصلاح و تقویت شرایط فوق می‌توان بستر بهبود و افزایش استعدادها را فراهم نمود (Shaemi, Allameh and Askari, 2013). مدیریت استعداد نشان‌دهنده تغییر پارادایمی از مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت نوین منابع انسانی است که شامل توجه ویژه به نخبگان می‌باشد و از مهم‌ترین نتایج پیاده‌سازی آن می‌توان به بهبود عملکرد شخصی، بین‌شغلی و شغلی اشاره کرد (Pagan-Castano, et al, 2022). این سازه تلفیقی از فرآیندها، برنامه‌ها و هنجارهای فرهنگی است که هر سازمان برای جذب، توسعه، به‌کارگیری و نگهداشت نیروهای نخبه در جهت تحقق اهداف استراتژیک و پاسخگویی به نیازهای خود طراحی و اجرا می‌کند (King, et al, 2021).

سازمان‌های پویا برای فعالیت در این دنیای رقابتی در تلاش برای ایجاد فرصت‌هایی برای جذب استعدادها هستند و سازمان‌هایی که نتوانند مدیریت منابع انسانی خود را با هنجارهای امروزی منطبق کنند محکوم به شکست هستند و همزمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداری استعدادها، سازمان‌ها متوجه شدند که استعدادها منابع مهمی برای دستیابی به نتایج بهتر هستند و مدیریت استعداد در این زمینه بسیار کارساز می‌باشد (Darooghe Arefi, Biglari and Bahrololoum, 2017). مدیریت استعداد و هوش دارای پنج عامل جذب، انتخاب، درگیرکردن، توسعه و نگهداری است. جذب یکی از مهم‌ترین فرآیندها در مدیریت استعداد است و سازمان‌های موفق باید برای جذب افراد دارای استعداد و هوش بالا تلاش مضاعفی نمایند. در عامل انتخاب می‌توان گفت که اقدام‌ها و روش‌های سنتی انتخاب مانند بررسی رزومه، چک‌لیست و انجام مصاحبه که ماهیتی ذهنی دارند، چندان موفق و قابل اتکاء نیستند و امروزه استفاده از روش‌های عینی سنجش عملکرد مانند ارزیابی‌های روانشناختی و ترکیب آنها با سایر ابزارهای استخدامی ضروری است. جذب و

انتخاب مراحل نخست فرآیند مدیریت استعداد و هوش است، اما درگیرکردن افراد چیزی فراتر از رضایت‌مندی است و افراد درگیر دارای ویژگی‌های ابداع، خلاقیت، مسئولیت شخصی نسبت به وقایع، اشتیاق قابل اتکاء به موفقیت و پیوند عاطفی می‌باشد. توسعه ویژگی منحصر به فردی در مدیریت استعداد و هوش است و این عامل باید جزء ویژگی‌ای متمایزی باشد تا افراد درگیر آن شوند. در عامل نگهداشت می‌توان گفت که پس از مراحل فوق، باید به دنبال حفظ و نگهداشت افراد بود که ارتباط بسیار تنگاتنگ و نزدیک با سیستم مدیریت عملکرد دارد (Phillips and Roper, 2009).

پژوهش‌های بسیار اندکی درباره مدیریت هوش و استعداد انجام شده و بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه از نوع کیفی هستند و کمتر پژوهشی در یک مدل کمی اقدام به بررسی آن کرده است. بنابراین، در ادامه نتایج مهم‌ترین پژوهش‌ها در این زمینه گزارش می‌شوند. Tayefeh Seifi, Hashemi and Gholtash (2021) ضمن پژوهشی درباره الگوی مدیریت استعداد مدیران مدارس به این نتیجه رسیدند که الگوی مذکور ۱۹۴ شاخص، ۲۴ مقوله فرعی در ۷ مقوله اصلی شامل شناسایی و کشف منابع استعداد (با ۹ مقوله فرعی تعریف مفهوم استعداد، بلوغ مدیریت منابع انسانی و مدیران ارشد، فرهنگ استعداد و موقعیت‌یابی شغل مناسب، سونامی سالمندی نیروی کار و تغییرات سریع، شناسایی و تعاملات سازمانی افراد مستعد به‌طور عادلانه و بر مبنای شایستگی، شناسایی و کشف شکاف‌های موجود بین استعداد فعلی و آتی، تعیین سطوح شایستگی عمومی و تخصصی کارکنان، مولفه‌های رفتار سازمانی و مدل جامع و سیستماتیک مدیریت استعداد)، جذب منابع استعداد (با ۴ مقوله فرعی ارزش‌ها و فرهنگ، توسعه حرفه‌ای و شغلی، موقعیت و شهرت سازمانی و برند کارفرما)، انتخاب (با ۱ مقوله فرعی معیارهای مطلوب برای انتخاب)، توسعه منابع استعداد (با ۳ مقوله فرعی آموزش و ارتقای مهارت‌های افراد، تقویت خودباور، خلاقیت و باروری استعداد و تسهیم دانش)، حفظ و نگهداری منابع استعداد (با ۵ مقوله فرعی قابلیت و جایگاه شغلی، احساس تعلق، تعهد سازمانی و حساسیت سازمانی، پاسداشت نیروی انسانی و خط‌مشی‌های تعادل زندگی کاری، سبک رهبری و مدیریت و جبران خدمات)، ارزیابی منابع استعداد (با ۱ مقوله فرعی شاخص‌های استاندارد ارزیابی) و نتایج منابع استعداد (با ۱ مقوله فرعی نتایج) داشت.

Babaei, Hashemi and Gholtash (2021) ضمن پژوهشی الگوی مدیریت استعداد برای مدیران آموزش را شامل ۱۷۹ مفهوم باز در ۷ مقوله شناسایی و کشف منابع استعداد، نتایج منابع استعداد، ارزیابی منابع استعداد، حفظ و نگهداری منابع استعداد، توسعه منابع استعداد، انتخاب منابع استعداد و جذب منابع استعداد معرفی کردند. Azizi, Ezati and Mohammad Davoudi (2020) ضمن پژوهشی برای الگوی مدیریت استعداد در مدارس تیزهوشان ۴۵ زیرموقله در ۲۱ مولفه و ۹ بعد شامل قوانین و مقررات حمایت‌کننده از استعدادها (با ۲ مولفه بازنگری قوانین و نظارت بر قوانین)، داشتن چشم‌انداز مدیریت استعدادها (با ۲ مولفه برنامه‌ها و هدف‌ها)، منابع مالی مدیریت استعدادها (با ۲ مولفه تأمین منابع مالی و تخصیص بهینه)، ایجاد جو حمایتی از استعدادها (با ۲ مولفه ایجاد محیط و توسعه محیطی)، استقرار زیرساخت‌های نرم (با ۲ مولفه نهادهای سازای ارزش‌های فرهنگی و ترویج فرهنگی)، استقرار زیرساخت‌های سخت (با ۲ مولفه ایجاد زیرساخت‌ها و به‌روزرسانی زیرساخت‌ها)، نظام علمی و آکادمیک (با ۳ مولفه بهبود سیستم آموزشی، توسعه حرفه‌ای و بهبود سیستم ارتباطی و تعاملی)، کیفیت آموزش و یادگیری (با ۳ مولفه نشانگرهای علمی، نشانگرهای فردی و نشانگرهای تربیتی) و مدیریت استعداد (با ۳ مولفه جذب، مدیریت و نگهداری) شناسایی نمودند.

Mohsenzadeh, Falah and Salehi (2018) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که مدیریت هوش فرهنگی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی شامل ۹ مولفه در ۴ بعد هوش فرهنگی انگیزشی (با دو مولفه علاقه درونی و علاقه بیرونی)، هوش فرهنگی فراشناختی (با سه مولفه برنامه‌ریزی، آگاهی و ارزیابی و چک‌کردن)، هوش فرهنگی شناختی (با دو مولفه دانش فرهنگ عمومی و دانش فرهنگ خاص) و هوش فرهنگی رفتاری (با دو مولفه رفتار کلامی و رفتار عملی) بود.

در سال‌های اخیر مدیریت استعداد توجه فزاینده‌ای به خود جلب کرده که دلیل آن توانایی در خلق و ایجاد مزیت رقابتی است. پرورش توانمندی‌ها و مدیریت استعداد و هوش بخش جدایی‌ناپذیر راهبرد و چشم‌انداز سازمان‌های پیشرو است. در سازمان‌های امروزی مدیریت استعداد و هوش نه تنها هزینه‌کردن نیست، بلکه فعالیتی برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با استفاده از رویکرد مدیریت منابع انسانی می‌باشد. مدارس نیز از این قاعده مستثنی نیستند و اگر نظام آموزش و پرورش مبتنی بر مدیریت استعداد و هوش باشد و معلمان، مدیران و سایر کارکنان با توجه به فرآیند مدیریت استعداد استخدام و گزینش شوند و مدیریت استعداد و هوش درباره دانش‌آموزان نیز به کار برده شود، مدارس از کارایی و اثربخشی بیشتری در راستای دستیابی به هدف‌های آموزشی و پرورشی برخوردار خواهند بود. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه پژوهش‌های بسیار اندکی درباره مدیریت هوش و استعداد انجام شده و بیشتر پژوهش‌ها در این زمینه از

نوع کیفی هستند و کمتر پژوهشی در یک مدل کمی اقدام به بررسی آن کرده است. در نتیجه، با توجه به مطالب مطرح‌شده، اهمیت هوش و استعداد و نقش آنها در عملکردهای تحصیلی، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی انجام شد.

روش‌شناسی

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه مطالعه در بخش کیفی صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد بودند که بر اساس اصل اشباع نظری تعداد ۱۴ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. جامعه این بخش خبرگان دانشگاه در رشته فلسفه تعلیم و تربیت، برنامه‌ریزی درسی، آموزش تطبیقی، آموزش ابتدایی و مدیران و معلمان مدارس دولتی و غیردولتی بودند. در روش نمونه‌گیری هدفمند افرادی به‌عنوان نمونه انتخاب می‌شوند که دارای ملاک‌های از قبل مشخص شده باشند. همچنین، جامعه مطالعه در بخش کمی مدیران و معلمان استان بوشهر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۹۶ نفر آنها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. در روش نمونه‌گیری طبقه‌ای افراد با توجه به طبقه‌ها مانند جنسیت و رسته شغلی مدیر یا معلمی انتخاب می‌شوند.

داده‌های بخش کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شدند. سوال‌های مصاحبه توسط نویسندگان مقاله حاضر بر اساس مبانی نظری مدیریت هوش و استعداد طراحی شد و هر یک از مصاحبه‌شوندگان به‌صورت انفرادی مورد مصاحبه قرار گرفت. میانگین زمانی مصاحبه‌ها ۷۸ دقیقه بود و مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن پژوهش به اشباع ادامه یافت. روایی مصاحبه‌ها با روش مثلث‌سازی تایید و پایایی آن با روش ضریب توافق بین دو کدگذار ۰/۸۶ به‌دست آمد. همچنین، داده‌های بخش کمی با پرسشنامه محقق‌ساخته جمع‌آوری شدند. سوال‌های پرسشنامه توسط نویسندگان مقاله حاضر بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته طراحی شد که شامل ۱۲۴ سوال بود که با توجه به طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی زیاد تا خیلی کم نمره‌گذاری شد. در این ابزار نمره بالاتر به معنای مدیریت بهتر و بیشتر هوش و استعداد می‌باشد. روایی صوری پرسشنامه محقق‌ساخته با نظر خبرگان تایید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به‌دست آمد.

مراحل اجرایی پژوهش حاضر به این صورت بود که ابتدا مبانی نظری مدیریت هوش و استعداد بررسی و بر اساس آن سوال‌هایی جهت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد طراحی شد. در مرحله بعد اقدام به شناسایی صاحب‌نظران شد و برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و موافقت آنها جهت شرکت در مصاحبه اخذ شد. مصاحبه‌ها به‌صورت انفرادی انجام و همه مصاحبه‌ها جهت بررسی مجدد ضبط شدند. در پایان از نمونه‌های بخش کیفی یعنی صاحب‌نظران به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر شد. همچنین، بر اساس نتایج مصاحبه‌ها اقدام به ساخت و طراحی یک پرسشنامه محقق‌ساخته شد. در مرحله بعد اقدام به شناسایی مدیران و معلمان استان بوشهر و نمونه‌گیری از میان آنها شد. برای آنان اهمیت و ضرورت پژوهش بیان و موافقت آنها جهت شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه محقق‌ساخته اخذ شد. ابزار بخش کمی توسط مدیران و معلمان استان بوشهر تکمیل شد. در پایان از نمونه‌های بخش کمی یعنی مدیران و معلمان استان بوشهر به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر و تشکر شد. برای تحلیل داده‌های بخش کیفی یعنی بخش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته از روش کدگذاری در نرم‌افزار MAXQDA-12 و داده‌های بخش کمی یعنی پرسشنامه محقق‌ساخته از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-22 و Lisrel 8.8 استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی پژوهش حاضر ۱۴ نفر از صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد و در بخش کمی پژوهش حاضر ۱۹۶ نفر از مدیران و معلمان حضور داشتند. بر اساس نتایج جدول ۱، الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی ۱۲۴ شاخص، ۱۵ مولفه در ۶ بعد شامل مقوله محوری (با سه مولفه جذب استعداد، توسعه و ارتقاء استعداد و حفظ استعداد)، عوامل علی (با سه مولفه شرایط داخلی، شرایط سازمانی و فرآیندهای جاری)، عوامل زمینه‌ای (با سه مولفه عوامل مدیریتی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و عوامل زیرساختی)، عوامل راهبردی (با دو مولفه ساختاری و فرآیندی)، عوامل محیطی (با دو مولفه پویایی محیطی و حمایت محیطی) و پیامدها (با دو مولفه فردی و اجتماعی - سازمانی) داشت.

جدول ۱. نتایج کدگذاری برای شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی

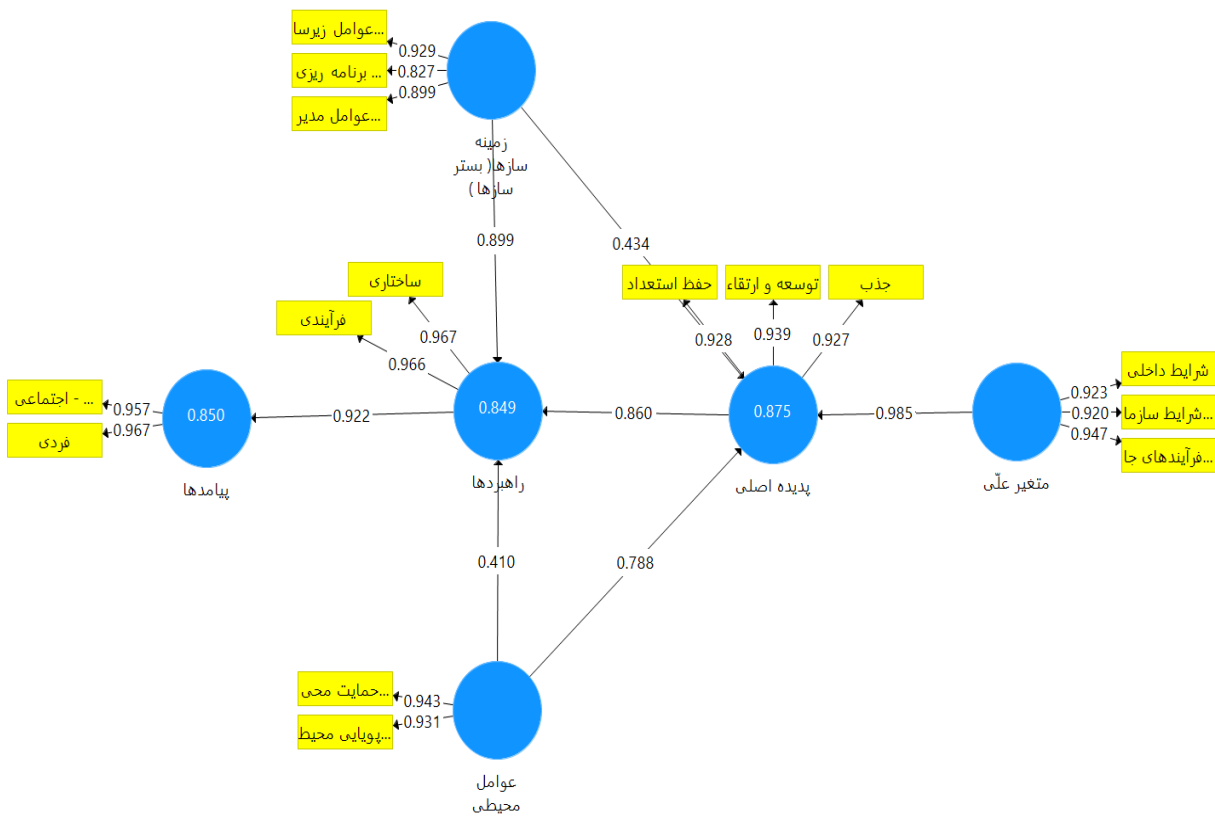
تعداد شاخص	مولفه	بعد
۶ شاخص	جذب استعداد	مقوله محوری (۲۴ شاخص)
۱۴ شاخص	توسعه و ارتقاء استعداد	
۴ شاخص	حفظ استعداد	
۱۵ شاخص	شرایط داخلی	عوامل علی (۴۶ شاخص)
۱۳ شاخص	شرایط سازمانی	
۱۸ شاخص	فرآیندهای جاری	
۴ شاخص	عوامل مدیریتی	عوامل زمینه‌ای (۱۴ شاخص)
۵ شاخص	برنامه‌ریزی نیروی انسانی	
۵ شاخص	عوامل زیرساختی	
۸ شاخص	ساختاری	عوامل راهبردی (۱۲ شاخص)
۴ شاخص	فرآیندی	
۳ شاخص	پویایی محیطی	
۵ شاخص	حمایت محیطی	عوامل محیطی (۸ شاخص)
۶ شاخص	فردی	
۱۴ شاخص	اجتماعی- سازمانی	

بر اساس نتایج جدول ۲، الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی برازش مناسبی داشت.

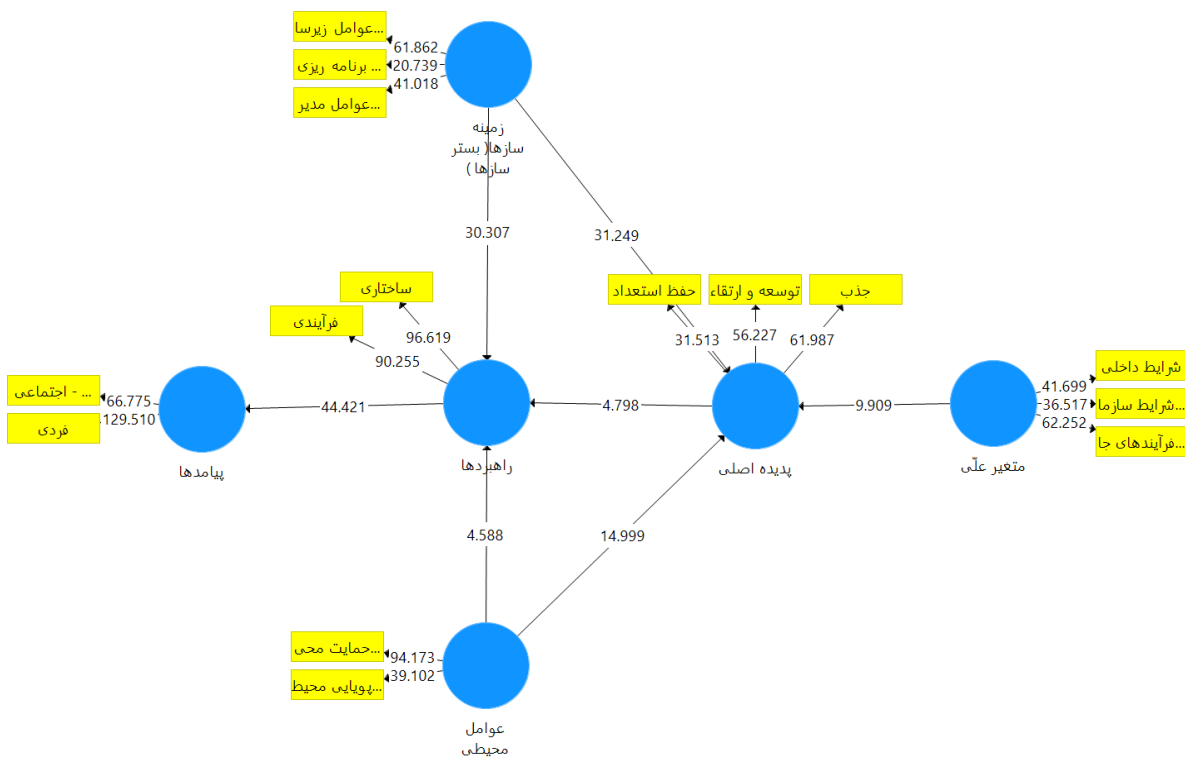
جدول ۲. نتایج شاخص‌های برازش الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی

مقدار قابل قبول	مقدار محاسبه شده	نام شاخص (اختصار)
-----	۳۹/۷۸	سطح تحت پوشش یا کای اسکور
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص نیکویی برازش (GFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
کمتر از ۰/۱۰	۰/۰۴	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)

بر اساس نتایج شکل‌های ۱ و ۲ و جدول ۳ در الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی، عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر مقوله محوری اثر مستقیم و معنادار، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر عوامل راهبردی اثر مستقیم و معنادار و عوامل راهبردی بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < ۰/۰۵$).



شکل ۱. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۲. نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی در حالت آماره تی

جدول ۳. نتایج اثرهای مدل‌یابی معادلات ساختاری الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی

وضعیت	آماره تی	ضریب استاندارد	مسیر	عوامل
رد نشد	۹/۹۰۹	۰/۹۸۵	←	عوامل علی
رد نشد	۳۱/۲۴۹	۰/۴۳۴	←	عوامل زمینه‌ای
رد نشد	۱۴/۹۹۹	۰/۷۸۸	←	عوامل محیطی
رد نشد	۴/۷۹۸	۰/۸۶۰	←	مقوله محوری
رد نشد	۳۰/۳۰۷	۰/۸۹۹	←	عوامل زمینه‌ای
رد نشد	۴/۵۸۸	۰/۴۱۰	←	عوامل محیطی
رد نشد	۴۴/۴۲۱	۰/۹۲۲	←	عوامل راهبردی

بحث و نتیجه‌گیری

رسالت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون سازمان است و در این زمینه استفاده از نیروی انسانی شایسته و مستعد از اهمیت خاصی برخوردار است. چون که منابع انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین منبع ایجادکننده مزیت رقابتی برای سازمان می‌باشد. از آنجایی که مدیریت هوش و استعداد نقش مهمی در بهبود عملکردهای تحصیلی دانش‌آموزان دارد، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی انجام شد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی ۱۲۴ شاخص، ۱۵ مولفه در ۶ بعد شامل مقوله محوری (با سه مولفه جذب استعداد، توسعه و ارتقاء استعداد و حفظ استعداد)، عوامل علی (با سه مولفه شرایط داخلی، شرایط سازمانی و فرآیندهای جاری)، عوامل زمینه‌ای (با سه مولفه عوامل مدیریتی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی و عوامل زیرساختی)، عوامل راهبردی (با دو مولفه ساختاری و فرآیندی)، عوامل محیطی (با دو مولفه پویایی محیطی و حمایت محیطی) و پیامدها (با دو مولفه فردی و اجتماعی - سازمانی) داشت. دیگر یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی بر ارزش مناسبی داشت و عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر مقوله محوری اثر مستقیم و معنادار، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر عوامل راهبردی اثر مستقیم و معنادار و عوامل راهبردی بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت. پژوهش‌های بسیار اندکی درباره الگوی مدیریت هوش و استعداد انجام شده و پژوهشی در این زمینه بر روی دانش‌آموزان دوره ابتدایی یافت نشد، اما یافته‌های این مطالعه همسو با یافته‌های پژوهش Tayefeh Seifi et al (2021) مبنی بر داشتن ۱۹۴ شاخص، ۲۴ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی شامل شناسایی و کشف منابع استعداد، جذب منابع استعداد، انتخاب، توسعه منابع استعداد، حفظ و نگهداری منابع استعداد، ارزیابی منابع استعداد و نتایج منابع استعداد برای الگوی مدیریت استعداد مدیران مدارس، پژوهش Babaei et al (2021) مبنی بر وجود ۱۷۹ مفهوم باز در ۷ مقوله شناسایی و کشف منابع استعداد، نتایج منابع استعداد، ارزیابی منابع استعداد، حفظ و نگهداری منابع استعداد، توسعه منابع استعداد، انتخاب منابع استعداد و جذب منابع استعداد برای الگوی مدیریت استعداد برای مدیران آموزش، پژوهش Azizi et al (2020) مبنی بر داشتن ۴۵ زیرمولفه، ۲۱ مولفه و ۹ بعد 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 استعداد برای الگوی مدیریت استعداد در مدارس تیزهوشان، پژوهش Mohsenzadeh et al (2018) مبنی بر وجود ۹ مولفه در ۴ بعد هوش فرهنگی انگیزشی، هوش فرهنگی فراشناختی، هوش فرهنگی شناختی و هوش فرهنگی رفتاری برای مدیریت هوش فرهنگی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی بود.

در سال‌های اخیر مدارس ابتدایی نرخ بی‌سابقه‌ای از تغییر را تجربه کرده که این امر موجب بسیاری از بحث‌ها درباره اینکه چه چیزی می‌تواند استعداد و هوش آنها را هماهنگ و کنترل کند، انجام شده است. در واقع، بسیاری از مدارس ابتدایی در هنگام روبروشدن با چالش‌های جدید ابهام‌های گوناگونی درباره نحوه به‌کارگیری هوش و استعداد دانش‌آموزان داشتند و همین مسئله سبب شده که آنها دریابند مدیریت هوش و استعداد می‌تواند آنها را در جذب، پرورش و توسعه نسل بعدی یاری رساند. مدیریت هوش و استعداد دانش‌آموزان دوره ابتدایی برای هدف جذب، انتخاب، توسعه و حفظ بهترین آنها و قراردادن دانش‌آموزان در موقعیت‌هایی که بتواند خود را بهتر و بیشتر بشناسد است. راهبرد استعداد، مدیریت جانشین‌پروری و برنامه‌ریزی منابع انسانی از مفاهیمی هستند که اغلب به جای یکدیگر به کار می‌روند. اطمینان از اینکه افراد شایسته در زمانی مناسب در جایگاه مناسبی قرار دارند تلاشی نظام‌مند برای اطمینان

از دوام رهبری در موقعیت‌های کلیدی و مدیریت عرضه، تقاضا و جریان استعداد و هوش از طریق سرمایه انسانی است. از سوی دیگر تعیین معنای دقیق مدیریت هوش و استعداد به دلیل بی‌نظمی‌ها و ابهاماتی که در تعاریف، تعابیر و مفروضات نویسندگان مختلف در یان زمینه وجود دارد، مشکل است و اصطلاح‌هایی مانند مدیریت هوش و استعداد، استراتژی استعداد، استعدادپروری و برنامه‌ریزی منابع انسانی غالباً به جای یکدیگر مورد استفاده قرار می‌گیرند. اصطلاح مدیریت هوش و استعداد معنای روشنی ندارد و این اصطلاح به شیوه‌های فراوان و مختلفی مورد استفاده قرار گرفته و روشی برای تاکید بر اهمیت استراتژیک حوزه‌های تخصصی منابع انسانی مانند جذب، انتخاب و توسعه استعداد است، بدون اینکه چیزی بر نظر و عمل آن حوزه‌ها بیفزاید. به عبارتی مدیریت هوش و استعداد به کار گرفته شده تا داستان قانع‌کننده‌ای درباره اهمیت مدیریت هوش و استعداد دانش‌آموزان ایجاد کند. بسیاری از اظهارنظرها درباره مدیریت هوش و استعداد قانع‌کننده نیستند. چون که بیشتر اوقات با مدیریت منابع انسانی تفاوتی ندارند. برای مثال تعریف مدیریت هوش و استعداد بر حسب کارکردهای سنتی مدیریت منابع انسانی شاید با هدف تازه نگهداشتن این کارکردها صورت پذیرد، اما به فهم ما از نحوه مدیریت استعداد چیزی اضافه نمی‌کند یا بیان این قاعده کلی که استعداد در ذات هر کسی قرار دارد کاملاً هدفمندانه است، اما استراتژیک نیست. چون که درباره نحوه شکوفاسازی استعداد افراد و بهره‌برداری از آنها جهت خلق ارزش افزوده و ارتقای بهره‌وری سازمان راهکار جدیدی ارائه نمی‌دهد. در این موارد مدیریت استعداد چیزی بیش از کاربرد صحیح اقدامات مربوط به منابع انسانی نیست، با این حال تعابیر و تفاسیر متفاوتی از مدیریت هوش و استعداد شده است و به نظر می‌رسد که این سازه طراحی شده تا بسته‌بندی جدیدی برای راه‌حل‌های استاندارد چالش‌های مربوط به منابع انسانی مانند جذب، انتخاب و توسعه استعداد باشد یا اینکه بر لزوم واکنش به تغییرات جمعیت‌شناختی مانند افزایش جوانان و بزرگسالان و کمبود نیروی کودک باهوش و مستعد تاکید کند.

پژوهش حاضر در بخش کیفی بر روی ۱۴ نفر از صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد انجام شد که با روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند انتخاب شدند و اگر پژوهش حاضر بر روی گروه دیگری از صاحب‌نظران انجام شود، احتمالاً تا حدودی به نتایج متفاوتی دست یافت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این مطالعه بر روی گروه دیگری از صاحب‌نظران انجام و از بین لیستی از صاحب‌نظران، تعدادی را به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب نمایند تا خطای نمونه‌گیری کاهش یابد. همچنین، پژوهش حاضر در بخش کمی بر روی ۱۹۶ نفر از مدیران و معلمان استان بوشهر انجام شد و اگر پژوهش حاضر بر روی گروه دیگری از کارکنان آموزش و پرورش یا مدیران و معلمان سایر استان‌ها انجام شود، احتمال تا حدودی به نتایج متفاوتی دست یافت. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که این مطالعه بر روی گروه‌های دیگری انجام و نتایج آن با نتایج این مطالعه مقایسه شود. به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش نشان داد که الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی ۱۲۴ شاخص، ۱۵ مولفه در ۶ بعد داشت. دیگر یافته‌ها حاکی از برازش مناسب الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی برازش مناسبی بود و عوامل علی، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر مقوله محوری اثر مستقیم و معنادار، مقوله محوری، عوامل زمینه‌ای و عوامل محیطی بر عوامل راهبردی اثر مستقیم و معنادار و عوامل راهبردی بر پیامدها اثر مستقیم و معنادار داشت. بنابراین، الگوی مدیریت هوش و استعداد برای دانش‌آموزان دوره ابتدایی می‌تواند برای متخصصان و برنامه‌ریزان حوزه آموزش و پرورش تلویحات کاربردی بسیاری داشته باشد و به آنان در ارائه چشم‌اندازی برای بهبود مدیریت هوش و استعداد دانش‌آموزان در راستای ارتقای عملکردهای تحصیلی کمک نماید.

تشکر و قدردانی

بدین‌وسیله، از نمونه‌های هر دو بخش کیفی یعنی صاحب‌نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد و کمی یعنی مدیران و معلمان استان بوشهر به دلیل شرکت در پژوهش تقدیر می‌شود.

Reference

- Azizi Gh, Ezati M, Mohammad Davoudi AH. (2020). Presenting talent management model in Tehran city schools: A qualitative study. *Journal of School Administration*, 8(3): 29-50. (In Persian)
- Babaei M, Hashemi SA, Gholtash A. (2021). Designing a talent management model for educational managers: A qualitative study. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration*, 15(3): 29-51. (In Persian)
- Bagheri M, Nasiri F. (2019). The relationship among talent management, organizational intelligence and entrepreneurship tendency. *Productivity Management*, 13(51): 173-194. (In Persian)
- Crane B, Hartwell CJ. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business*, 54(2): 82-92.
- Daroghe Arefi N, Biglari N, Bahrololoum H. (2017). Relationship between talent management and employee's emotional intelligence and organizational commitment in youth and sport offices of Fars province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(1): 47-59. (In Persian)
- Ghasemi M, Joodzadeh M, Beigirad E. (2016). Talent management influence on organizational learning capabilities with respect to the mediating role of organizational intelligence. *Public Management Researches*, 8(30): 145-164. (In Persian)
- Ingram T, Glod W. (2016). Talent management in healthcare organizations - Qualitative research results. *Procedia Economics and Finance*, 39: 339-346.
- King C, Madera JM, Lee L, et al. (2021). Reimagining attraction and retention of hospitality management talent— A multilevel identity perspective. *Journal of Business Research*, 136: 251-262.
- King KA, Vaiman V. (2019). Enabling effective talent management through a macro-contingent approach: A framework for research and practice. *Business Research Quarterly*, 22(3): 194-206.
- Meyers MC, Van Woerkom M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2): 192-203.
- Mohsenzadeh F, Falah V, Salehi M. (2018). Identify aspects of cultural intelligence management at Islamic Azad Universities of Mazandaran province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(4): 197-226. (In Persian)
- Pagan-Castano E, Ballester-Miquel JC, Sanchez-Garcia J, Guijarro-Garcia M. (2022). What's next in talent management? *Journal of Business Research*, 141: 528-535.
- Phillips DR, Roper KO. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1): 7-16.
- Saling KC, Do MD. (2020). Leveraging People Analytics for an Adaptive Complex Talent Management System. *Procedia Computer Science*, 168: 105-111.
- Sarbavatan J, Najafzadeh MR, Janani H, Barghi-Mogadam J. (2021). Developing a model for physical education teachers' professional performance health based on talent management and emotional intelligence. *Depiction of Health*, 12(4): 356-367. (In Persian)
- Shaemi A, Allameh SM, Askari M. (2013). Talent management strategies and its relation with employees' emotional intelligence. *Management Studies in Development and Evolution*, 22(70): 47-75. (In Persian)
- Tayefeh Seifi Z, Hashemi SA, Gholtash A. (2021). Designing a talent management model for school principals: A mixed approach. *Managing Education in Organizations*, 9(2): 35-63. (In Persian)