



Iranian Journal of Educational Society

Investigating the relationship between Talent Management and Organizational Socialization with Psychological Capital (Case study: Saqez primary school teachers)

Mahmoud Taajobi^{1*}, Parvaneh Mohammadi², Mohsen Ahmadi³

1. Assistant Professor of Education Management, Department of Education Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
2. Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.
3. Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** m.taajobi@basu.ac.ir

Research Paper

Abstract

Receive: 2021/11/11
Accept: 2022/06/19
Published: 2023/06/03

Keywords:

Talent Management,
Organizational Socialization,
Psychological Capitals.

Article Cite:

Taajobi M, Mohammadi P, Ahmadi M. (2023). Investigating the relationship between Talent Management and Organizational Socialization with Psychological Capital (Case study: Saqez primary school teachers), Iranian Society of Sociology of Education. 9(1): 181-190.

Purpose: The present research was conducted with the aim of investigating the relationship between talent management and organizational socialization with psychological capital.

Methodology: Descriptive research method is correlation type. The statistical population included all primary school teachers in Saqqez city in the academic year of 2020-21. Using the random cluster sampling method, 278 teachers were randomly selected for the study. To collect research data, three standard questionnaires of talent management (Cunningham, 2007), organizational sociability (Taormina, 1997) and psychological capital (Luthans, Youssef, Avolio, 2007) were used. Pearson's correlation coefficient and structural equation model were analyzed in Lisrel and SPSS statistical software.

Findings: The results showed that the relationship between talent management and psychological capital (0.28) with a T-statistic of 4.29 is positive and significant ($P < 0.01$), as well as the relationship between organizational socialization and psychological capital (0.64) with a t-statistic of 7.36 was positive and significant ($P < 0.01$).

Conclusion: According to the findings of the present research, one of the factors affecting psychological capital can be talent management and organizational socialization.



<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

بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه پذیری سازمانی با سرمایه های روانشناختی (مطالعه موردی: معلمان

دوره ابتدایی شهرستان سقز)

محمود تعجبی^۱، پروانه محمدی^۲، محسن احمدی^۳

۱. استادیار گروه علوم تربیتی - دانشکده علوم انسانی - دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: m.taajobi@basu.ac.ir

| چکیده | مقاله تحقیقاتی |
|--|--|
| <p>هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه پذیری سازمانی با سرمایه های روانشناختی انجام شد.</p> <p>روش شناسی: روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند. با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی ۲۷۸ نفر از معلمان به طور تصادفی جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد (Cunningham, 2007)، جامعه پذیری سازمانی (Taormina, 1997) و سرمایه های روانشناختی (Luthans, Youssef, Avolio, 2007) استفاده گردید. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری در نرم افزارهای آماری Lisrel و SPSS تحلیل شدند.</p> <p>یافته ها: نتایج نشان داد که رابطه مدیریت استعداد با سرمایه های روانشناختی (۰/۲۸) با آماره تی ۴/۲۹ مثبت و معنادار می باشد (P < ۰/۰۱) همچنین رابطه جامعه پذیری سازمانی با سرمایه های روانشناختی (۰/۶۴) با آماره تی ۷/۳۶ مثبت و معنادار بود (P < ۰/۰۱).</p> <p>بحث و نتیجه گیری: با توجه به یافته های پژوهش حاضر از عوامل اثر گذار بر سرمایه های روانشناختی می تواند مدیریت استعداد و جامعه پذیری سازمانی باشد.</p> | <p>دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۲۰</p> <p>پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۲</p> <p>انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۱۳</p> <p>واژگان کلیدی: مدیریت استعداد، جامعه پذیری سازمانی، سرمایه های روانشناختی.</p> <p>استناد مقاله: تعجبی م، محمدی پ، احمدی م. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه پذیری سازمانی با سرمایه های روانشناختی (مطالعه موردی: معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز)، انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران. ۱۹(۱): ۱۸۱ - ۱۹۰.</p> |



<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

شرایط محیطی در حال تغییر سازمان‌ها، شکاف بین انتظارات فردی و اجتماعی، پیچیدگی زندگی کاری و مشکلات مدیریت زمان در محیط‌های کاری امروزی، تنش را بین کارکنان ایجاد می‌کند. سازمان‌ها برای موفقیت در چنین محیط‌هایی باید در مورد جنبه‌های روانشناختی کارکنان به مطالعه و پژوهش بپردازند. در طی دهه‌های اخیر پژوهش‌های زیادی در مورد نگرش و جنبه‌های مثبت آن، از جمله سرمایه‌های روانشناختی^۱ توسط محققان انجام شده است (Shaharruddin, Ahmad, 2016). سرمایه روانشناختی زیرمجموعه‌ای از روانشناسی مثبت‌گراست که امروزه به عنوان منبع رقابتی برای کسب مزیت در بین سازمان‌ها مورد توجه واقع شده است (Kim, Kim, Newman, Ferris, Perrewé, 2019). سرمایه روانشناختی حالتی از رشد روانی مثبت با ویژگی‌های تعهد و تلاش لازم برای موفقیت در وظایف است. وظایف چالش برانگیز (اعتماد به نفس / خودکارآمدی)؛ داشتن اسناد مثبت برای موفقیت حال و آینده (خوش بینی)؛ ثبات در مسیر هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای رسیدن به موفقیت (امید) و استقامت در برابر مشکلات برای رسیدن به موفقیت (انعطاف پذیری) از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های سرمایه روانشناختی محسوب می‌شوند (Luthans & et al, 2007).

با توجه به اهمیت سرمایه روانشناختی و نقش آن در ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها، توجه پژوهشگران حوزه سازمان و مدیریت به سوی عوامل مؤثر بر این سازه کلیدی جلب شده است (Wang, 2018). در این زمینه به نظر می‌رسد که مدیریت استعداد می‌تواند نقش قابل توجهی در ارتقای سرمایه روانشناختی داشته باشد، چرا که مطالعات نشان داده است استراتژی‌های همچون نگهداشت استعدادها نقش مهمی در بهبود برون‌دادهای رفتاری کارکنان دارند (Ohunakim, Adeniji, Igbadumhe & Sodeind, 2020). به عنوان نمونه بابائیان و یوسفی نشان دادند که مدیریت استعداد بر سرمایه‌های فکری تاثیر مثبت و معنادار دارد (Babaeian & yusefi, 2013). بنابراین می‌توان احتمال وجود رابطه بین مدیریت استعداد و سرمایه روانشناختی را نیز مفروض دانست. مدیریت استعداد فرآیندی است که در سال ۱۹۹۰ پدیدار شد و تا زمان پذیرش آن ادامه خواهد داشت (Van den Broek, Boselie, Paauwe, 2018). در واقع در سال ۱۹۹۷، اصطلاح "جنگ استعداد" برای اولین بار توسط مشاوره مکنزی بیان شد. مطالعه مکنزی نشان داد که سازمان‌هایی که در جذب، توسعه و حفظ مدیران با استعداد، موفق‌تر هستند، سودآورتر و سازنده‌تر هستند. این امر، نگرش سازمان را نسبت به افراد مستعد، تغییر داد و آنها به عنوان منبع مزیت رقابتی تلقی شدند (Guy, Sims, 2013). به طور کلی مدیریت استعداد عبارت از توصیف مفهوم و ادغام فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی، با هدف جذب و حفظ افراد مناسب برای پست‌های کلیدی در زمان مناسب است (Bakhshaei, 2011). این مفهوم یک مجموعه استعداد، متشکل از نیروی کار ماهر، سخت‌کوش و متعهد را برای اطمینان از جریان استعداد ایجاد و حفظ می‌کند (Cheraghi, 2014). علاوه بر مدیریت استعداد، به نظر می‌رسد که جامعه‌پذیری سازمانی نیز می‌تواند نقش مهمی در پیش‌بینی سرمایه روانشناختی ایفا نماید، چراکه نیروی انسانی توسعه یافته و اداره کردن آنها تحت تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی است (Lenidner, Gonzalez & Koch, 2018). به بیان واضح‌تر، سازمان‌ها اغلب تلاش می‌کنند که انعطاف‌پذیری، تعهد و رضایت کارکنان را از طریق تناسب شخص و سازمان یا همان سازگاری بین افراد و سازمان توسعه دهند؛ و در این زمینه مفهوم جامعه‌پذیری با هدف تناسب شخص - سازمان، مفهومی اساسی است، زیرا هدف اولیه جامعه‌پذیری، استمرار ارزش‌های اصلی و چارچوب‌دهی به کارکنان برای پاسخ به محیط کارشان و هماهنگی با کارکنان دیگر است (Fallah & Mohammadi, 2019).

جامعه‌پذیری سازمانی فرآیندی است که در آن کارکنان با پذیرش هنجارها و الگوهای رفتاری سازمان، اطلاعات لازم و کافی را در مورد سازمانی را که به آن وارد شده‌اند به دست می‌آورند و با آن همسو می‌شوند (Villavicencio-Ayub, Jurado-Cárdenas, Valencia-Cruz, 2014). سازمان‌ها از رویکرد اجتماعی شدن، برای آموزش ارزش‌های سازمانی و ترفندهای رفتاری به تازه‌واردان استفاده می‌کنند که از طریق آن افراد جدید با شیوه‌ها آشنا می‌شوند و آنچه از سازمان انتظار می‌رود را یاد می‌گیرند و با هنجارها و ارزش‌های گروهی سازگار می‌شوند (Taormina, 1997). به طور کلی می‌توان به چهار بعد دریافت آموزش، درک، حمایت کارکنان و چشم‌انداز آینده سازمان برای جامعه‌پذیری سازمانی قائل بود (Özdemir, Ergun, 2015).

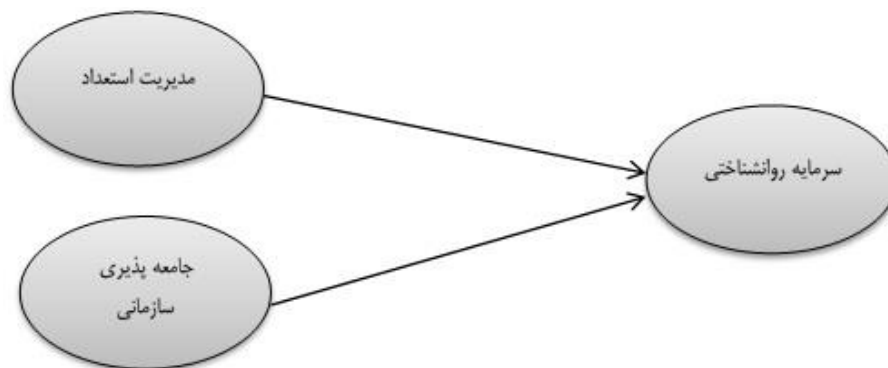
در خصوص مدیریت استعداد، جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه روانشناختی مطالعاتی صورت گرفته است. به عنوان نمونه : (porgoli & etal, ۲۰۲۱) در تحقیقی دریافتند بین جامعه‌پذیری سازمانی با اعتماد سازمانی و نگهداشت استعداد رابطه مستقیم وجود دارد و اعتماد سازمانی در رابطه جامعه‌پذیری سازمانی بر نگهداشت استعداد نقش میانجیگری جزئی دارد. (Glaister, Karacay, Demirbag & Tatoglu, 2018) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که رهبرانی که به دنبال حفظ استعداد در سازمان‌ها هستند باید تلاش خود را بر حوزه‌های شخصی، رابطه‌ای و زمینه‌ای متمرکز کنند. همچنین نتایج پژوهش (Fallah & Mohammadi, 2019)، نشان داد که جامعه‌پذیری بر اعتماد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. Babaeian & yusefi (2013) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که مدیریت استعداد بر سرمایه‌های فکری تاثیر مثبت و معنادار دارد. در پژوهشی دیگر (Narayanan,

^۱. psychological capital

Rajithakumar, & Menon (2019) دریافتند که ارزش افتراقی ایجاد شده توسط کارمندان با استعداد و سهم آنها در سازمانها در اقتصاد جهانی با رقابت و پیچیده، مدیریت استعدادها را به یک اولویت استراتژیک برای سازمان ها تبدیل کرده است و از مدیریت استعداد به عنوان یک استراتژی مهم برای حفظ کارکنان با استعداد حمایت شده است.

Alessandri, Perinelli, Robins, Vecchione & Filosa. (2020) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که ارتباط متقابل شخصیت و سازمان در فرایند اجتماعی شدن موثر است و بینشی در مورد پویایی کار پیدا می کنند که باعث می شود بزرگسالان جوان مطابق با شغل خاصی تغییر کنند. Sajedi ghuchani & Esmaeili Shad (2017) هم نشان دادند که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با جامعه پذیری سازمانی با تاکید بر نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. در نهایت (۲۰۱۴) Chitsaz-Isfahani & Boustani به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد، حفظ کارکنان و اعتماد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. اگرچه مرور مطالعات پیشین گویای احتمال وجود رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه روان شناختی است اما پژوهشی که به طور ویژه به بررسی روابط بین این متغیرها پرداخته باشد در دسترس نیست. بنابراین در تلاش برای کاهش خلاء پژوهشی موجود، هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه روان شناختی است. بررسی این موضوع به ویژه در سازمان‌های آموزشی می‌تواند درخور اهمیت باشد. چراکه نظام‌های آموزشی به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند و زمانی می‌توانند وظیفه خطیری را که بر دوش آنهاست به خوبی انجام دهند که دارای نیروی انسانی توسعه یافته، سازمانی سالم و دارای پویایی باشند (Shariatmadari, 2009). به طور ویژه، معلمان به عنوان بزرگترین گروه شغلی در جامعه، وظیفه آموزش و پرورش نیروی انسانی جامعه را عهده‌دار هستند (zari & Mounsari, 2018) و لذا لازم است به بررسی سازوکارهای ارتقای سرمایه روانشناختی در این طیف مهم و گسترده از سرمایه‌های سازمانی توجه ویژه گردد. با این رویکرد و با توجه به کمبود شواهد تجربی در این زمینه که پیش‌تر توضیح داده شد، دغدغه اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه‌های روانشناختی در میان معلمان بوده است.

مدل مفهومی پژوهش: مطالعات نشان می‌دهد که مدیریت استعداد (Woo, Park, 2017) و جامعه‌پذیری سازمانی (Tsaur, Hsu, Lin, 2019) تاثیر مثبت و معنی داری بر سرمایه‌های روانشناختی کارکنان دارند، بر این اساس مدل مفهومی پژوهش در راستای رسیدن به هدف پژوهش در نمودار ۱ ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش شناسی

این پژوهش کمی، از نوع مطالعات کاربردی و روش مورد استفاده روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری مورد نظر شامل ۹۸۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان سقز بودند. روش نمونه‌گیری پژوهش در مرحله اول خوشه‌ای تصادفی و در مرحله دوم تصادفی طبقه‌ای بود، تعداد ۲۷۸ نفر از معلمان جهت مطالعه انتخاب شدند. جهت برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، محرمانه ماندن اطلاعات از طریق ارائه کد به نمونه آماری صورت گرفت و اصل رازداری رعایت شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد بودند.

پرسشنامه مدیریت استعداد: پرسشنامه استاندارد مدیریت استعداد توسط Cunningham (2007) طراحی و اعتباریابی شده است (Cunningham, 2007)، این پرسشنامه ۱۸ گویه دارد و در قالب طیف پنج درجه ای لیکرت درجه بندی شده است که مدیریت استعداد را در چهار بعد انتخاب استعدادها، مشارکت استعدادها، آموزش استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در ایران توسط Cheraghi (2014) اعتباریابی و مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه ۰/۸۹ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش شد (Cheraghi, 2014). روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به تایید متخصصان و اساتید رسید، پایایی پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر $\alpha=0/83$ بدست آمد.

پرسشنامه جامعه پذیری سازمانی: پرسشنامه استاندارد جامعه پذیری سازمانی توسط Taormina (1997) طراحی و اعتباریابی شده است (Taormina, 1997)، این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد و در قالب طیف پنج درجه ای لیکرت، جامعه پذیری سازمانی را در چهار بعد دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان و چشم انداز از آینده سازمان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه در ایران توسط Soltanzadeh, Qalavandi (2013) اعتباریابی و مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش شد (Soltanzadeh, Qalavandi, 2013). روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به تایید متخصصان و اساتید رسید، پایایی پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر $\alpha=0/88$ بدست آمد.

پرسشنامه سرمایه های روانشناختی: پرسشنامه استاندارد سرمایه های روانشناختی توسط Luthans, Youssef, Avolio (2007) طراحی و اعتباریابی شده است (Luthans, Youssef, Avolio, 2007)، این پرسشنامه ۲۰ گویه دارد و در قالب طیف پنج درجه ای لیکرت، سرمایه های روانشناختی را در چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه در ایران توسط Honarmand (2014) اعتباریابی و مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش مذکور پایایی پرسشنامه ۰/۹۰ بر اساس ضریب آلفای کرونباخ گزارش شد (Honarmand, 2014). روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به تایید متخصصان و اساتید رسید، پایایی پرسشنامه نیز در پژوهش حاضر $\alpha=0/79$ بدست آمد.

تجزیه و تحلیل داده ها با کمک نرم افزار آماری SPSS21 و همچنین LISREL8.8 در دو سطح استنباطی و توصیفی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره هایی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است. همچنین برای بررسی رابطه مدیریت استعداد و جامعه پذیری سازمانی با سرمایه های روانشناختی از مدل معادلات ساختاری در نرم افزار آماری LISREL استفاده شد.

یافته ها

در جدول ۱ شاخص های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کشیدگی و چولگی ارائه شده اند. Kline (2015) پیشنهاد می‌دهد که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌دهد که قدر مطلق کشیدگی و چولگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشند (Kline, 2015). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق کشیدگی و چولگی تمامی متغیرها کمتر از مقدارهای مطرح شده توسط Kline (2015) می‌باشد (Kline, 2015). لذا این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری وجود دارد. همچنین در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ذکر شده است.

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای این پژوهش

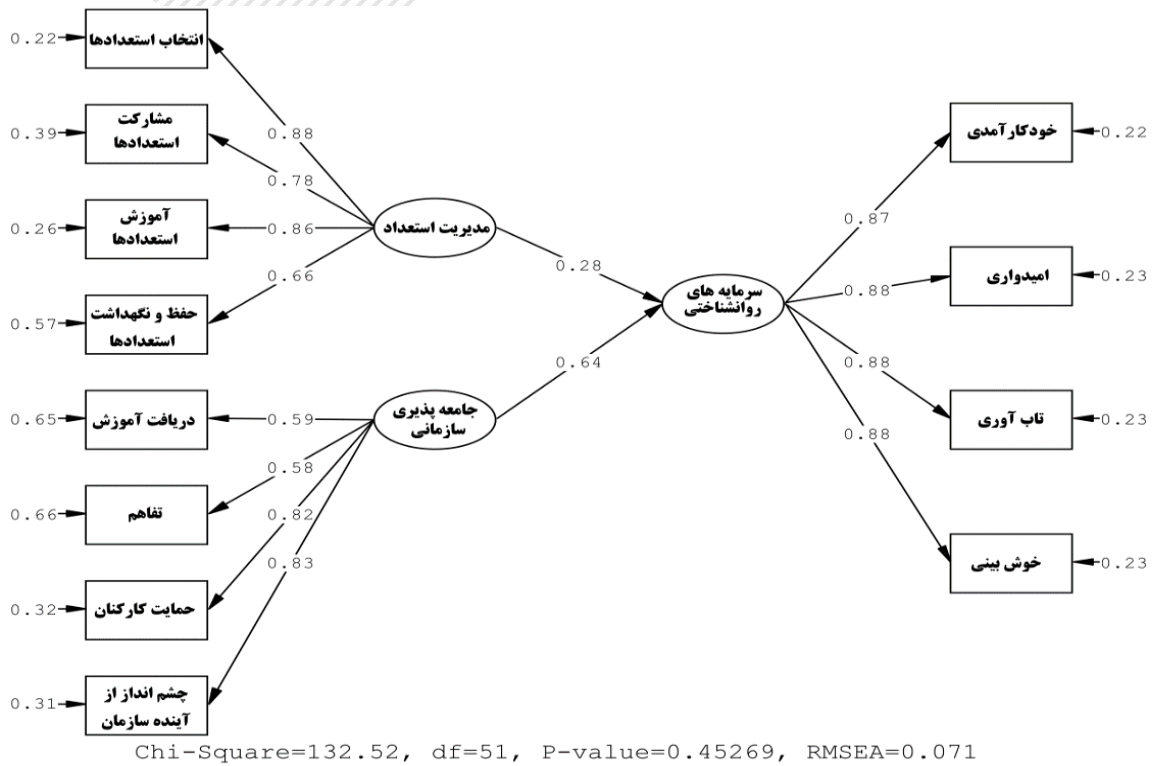
| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | چولگی | کشیدگی |
|-----------------------|---------|------------------|-------|--------|
| مدیریت استعداد | ۲/۹۳ | ۰/۴۶ | ۰/۹۵ | ۲/۳۲ |
| جامعه پذیری سازمانی | ۲/۸۲ | ۰/۶۳ | ۰/۲۷ | ۰/۸۴ |
| سرمایه های روانشناختی | ۲/۵۶ | ۰/۴۶ | ۰/۴۶ | ۱/۲۲ |

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

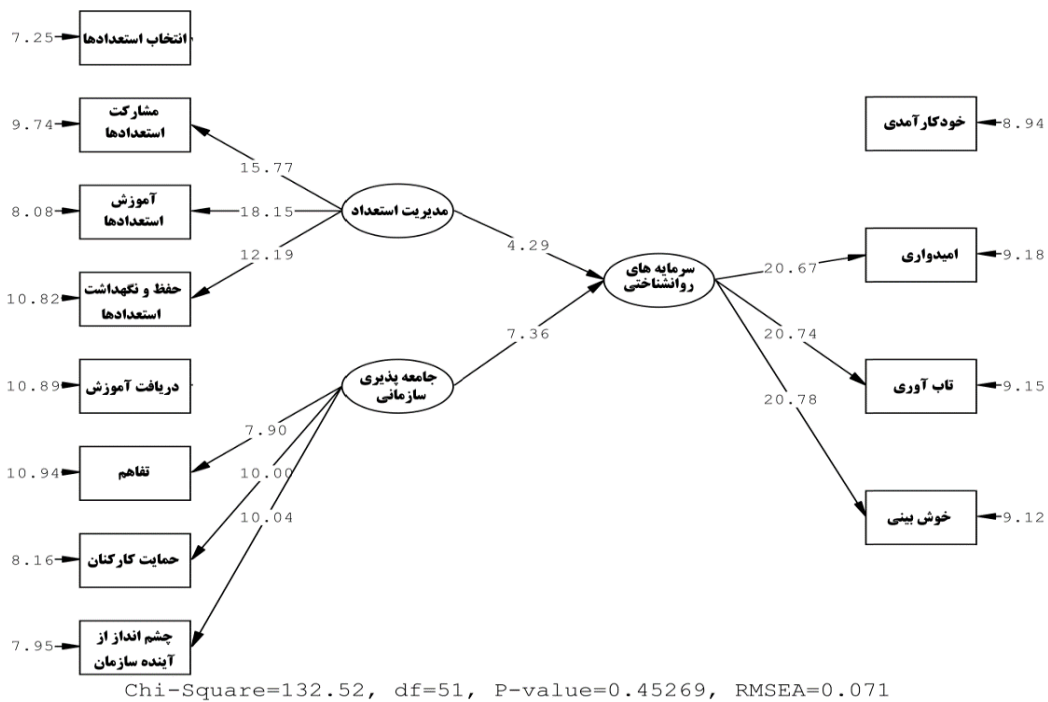
| شماره | متغیر | ۱ | ۲ | ۳ |
|-------|-----------------------|---------|---------|---|
| ۱ | مدیریت استعداد | ۱ | | |
| ۲ | جامعه پذیری سازمانی | -۰/۵۵** | ۱ | |
| ۳ | سرمایه های روانشناختی | -۰/۶۳** | -۰/۶۸** | ۱ |

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه تمامی متغیرها در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد حاضر ارائه شده است.



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

طبق اطلاعات شکل ۲، رابطه مدیریت استعداد با سرمایه‌های روانشناختی (۰/۲۸) با آماره تی ۴/۲۹ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه‌های روانشناختی (۰/۶۴) با آماره تی ۷/۳۶ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. در جدول ۳ شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و اقتصادی به تفکیک گزارش شده است. در این تحقیق شاخص نیکویی برازش یافته (AGFI)، شاخص نیکویی برازش (GFI) و همچنین ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR) به عنوان شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) به عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی و همچنین مجذور خی بر درجه آزادی (X2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI) و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) به عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

| شاخص‌های برازش مطلق | | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| شاخص | GFI | AGFI | SRMR |
| مقدار بدست آمده | ۰,۹۳ | ۰,۸۷ | ۰,۰۴ |
| حد قابل پذیرش | بیشتر از ۰,۹۰ | بیشتر از ۰,۸۰ | کمتر از ۰,۰۵ |
| شاخص‌های برازش تطبیقی | | | |
| شاخص | CFI | NFI | NNFI |
| مقدار بدست آمده | ۰,۹۲ | ۰,۹۲ | ۰,۹۱ |
| حد قابل پذیرش | بیشتر از ۰,۹۰ | بیشتر از ۰,۹۰ | بیشتر از ۰,۹۰ |
| شاخص‌های برازش تعدیل یافته | | | |
| شاخص | X2/df | PNFI | RMSEA |
| مقدار بدست آمده | ۲,۵۹ | ۰,۶۴ | ۰,۰۷ |
| حد قابل پذیرش | کمتر از ۳ | بیشتر از ۰,۶۰ | کمتر از ۰,۰۸ |

در جدول ۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده‌اند. با توجه به این جدول در تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی رابطه مدیریت استعداد و جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه‌های روانشناختی معلمان ابتدایی شهرستان سقز بود. نتایج تحقیق نشان داد که متغیر مدیریت استعداد با سرمایه‌های روانشناختی (۰/۲۸) با آماره تی ۴/۲۹ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعات (Ohunakin, et all (2020), Babaeian, Yusefi, (2013), Glaister, et all, (2018). Narayanan, et all (2019) همسو و هم‌جهت است. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان داشت که مدیریت استعداد الگویی برای مدیریت پرسنل است. مدیریت استعداد نگرش، جذب، توسعه و حفظ افراد خلاق و نخبه برای دستیابی به اهداف فعلی و آتی سازمان است. در مفهوم کلی تر، مدیریت استعداد، نگرش آگاهانه به استفاده از استعداد و شایستگی افراد نخبه به منظور برآوردن نیازها و اهداف عمومی و خاص سازمان است. مدیریت استعداد به دو دلیل کلی مهم است. اول اینکه اجرای موثر استراتژی مدیریت استعداد منجر به کسب و حفظ موفقیت آمیز استعدادهای شخصی هر فرد و پتانسیل‌های وی برای پذیرفتن نقش‌های مهم در سازمان متمرکز شوند. همچنین به این نکته هم توجه می‌کند که یک فرد خاص تا چه حد می‌تواند در موفقیت سازمان نقش داشته باشد، لذا سازمان‌های حساس آموزشی می‌تواند با به کارگیری تفکر مدیریت استعداد در بهبود و توسعه سرمایه‌های سازمان مثل سرمایه فکری، سرمایه اجتماعی بویژه سرمایه روانشناختی موثر باشد سرمایه روانشناختی از مهمترین متغیرهای حوزه مدیریت و سازمان محسوب می‌شود بکارگیری تفکر مدیریت استعداد سبب افزایش اعتماد، امیدواری خوش بینی و در نهایت خود کارآمدی افراد می‌شود بر این اساس ماحصل فرایند مدیریت استعداد توسعه ظرفیت‌های درونی و سرمایه‌های روانشناختی می‌باشد.

همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه‌های روانشناختی مثبت و معنادار است. رابطه جامعه‌پذیری سازمانی با سرمایه‌های روانشناختی (۰/۶۴) با آماره تی ۷/۳۶ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است. این نتایج با یافته‌های حاصل از مطالعه Sajedi ghuchani &

(2020), Alessandri & etal, (2021), Porgoli & etal, (2019), Fallah & Mohammadi (2017), Esmaili Shad همسومی باشد. در تبیین این یافته ها می توان گفت افراد از طریق فرآیند اجتماعی شدن با ارزش ها، رفتارها، قابلیت های مورد انتظار و دانش اجتماعی مورد نیاز برای نقش سازمانی به عنوان عضوی از سازمان آشنا می شوند. هر کس در بدو ورود خود به سازمان دچار نگرانی و گاه اضطراب و تنش می شود اضطراب و تنش بیش از اندازه موجب لطمه زدن به کار و فعالیت و رفتار فرد می شود تاکید جامعه پذیری سازمانی بر سازگاری فرد با سایر افراد و فرهنگ سازمان است. جامعه پذیری سازمانی منعکس کننده شیوه ای است که در آن کارکنان با فرهنگ سازمان تعامل دارند و با آن سازگار می شوند. ارزش ها و اهداف جامعه پذیری سازمانی شامل توجه به قواعد اصولی است که کل سازمان را پشتیبانی می کند. تازه واردها می آیند تا قوانین، هنجارها و اطلاعات شبکه را در این فرآیند یاد بگیرند. البته نباید فراموش کرد که جامعه پذیری سازمانی تنها موضوع مهمی برای سازماندهی تازه واردان نیست، بلکه انتصاب افراد سازمان یافته نیز هست. جامعه پذیری سازمانی با ایجاد فرصت هایی برای رشد و توسعه، فرصت هایی را برای کارکنان ایجاد می کند تا در محل کار احساس امنیت بیشتری کنند. لازم به ذکر است که جامعه پذیری زمینه ای را فراهم می کند که در آن فرصت های آموزشی برنامه ریزی شده برای کارکنان منجر به نتایج مطلوب می شود و تفاهم و همکاری بین کارکنان سازمان ایجاد می شود که در نتیجه کارکنان از حمایت یکدیگر برخوردار می شوند و در نهایت در سراسر سازمان، چشم انداز مشترکی از آینده و اهداف سازمان در بین کارکنان شکل می گیرد باعث احساس نشاط، ارزشمندی و تعلق خاطر بیشتر به سازمان می شود این امر سبب می شود نسبت به سازمان احساس مسئولیت بیشتر نموده، توان مقابله با شرایط سخت را داشته باشند و با کوچکترین مسائل حالت هیجانی منفی را تجربه نکنند. در نتیجه این فرآیند می تواند شاهد رشد سرمایه روانی باشد.

از جمله محدودیت های پژوهش جامعه آماری پژوهش معلمان دوره ابتدایی شهر سقز می باشد، بنابراین در تعمیم نتایج به معلمان سایر شهرها و مقاطع، احتیاط لازم است. در پژوهش حاضر تنها از پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات مورد نظر استفاده شده و روش هایی مانند مصاحبه و مشاهده ممکن است نتایج متفاوتی به دست دهد. همچنین تأثیر همزمانی سایر متغیرها می تواند یکی از محدودیت های پژوهش حاضر باشد. در راستای نتایج، پیشنهادات زیر ارائه شده است:

۱. پیشنهاد می شود که در مراحل جذب و استخدام معلمان تلاش شود که استانداردهای علمی و ارزش های اخلاقی مورد توجه قرار گیرد، این مهم از طریق هم اندیشی با خبرگان و اساتید برای شناسایی و تدوین شاخص های علمی و ارزش های اخلاقی محقق می شود.
۲. پیشنهاد می شود که برای افزایش تعهد عملکردی معلمان، شایسته سالاری، ثبات و امنیت شغلی مورد توجه جدی مسئولان قرار گیرد، این مهم از طریق تسریع فرآیند استخدامی تا مرحله رسمی قطعی می تواند محقق شود.
۳. تسریع در تبدیل وضعیت اعضای سازمان به استخدام رسمی قطعی و ارتقای آنها بر اساس معیارهای مشخص و مدون در زمان مناسب.
۴. پیشنهاد می شود زمینه های مساعد و مناسب از جمله آموزش ضمن خدمت، برگزاری کارگاه های آموزشی برای کارکنان فراهم شود و حمایت های لازم در این زمینه اعمال شود.
۵. پیشنهاد می شود مدارس از طریق جلسات هفتگی و تهیه کتابچه های اطلاعاتی، زمینه ها و شرایطی را برای آشنایی معلمان با اهداف، جایگاه، وظایف و نقش های نظام آموزشی در قبال جامعه و دانش آموزان فراهم کنند که می تواند ایجاد کند. درک مشترک از اهداف و نقش های سازمان در بین معلمان.
۶. پیشنهاد می شود محیط مدرسه پذیرای روابط و تعاملات سازنده معلمان با یکدیگر باشد که در نتیجه آن روابط صمیمانه و شبکه های دوستی بین معلمان شکل گیرد. گفتگوی معلمان می تواند به صورت فردی یا گروهی انجام شود.
۷. پیشنهاد می شود پرداخت ها و فرصت های ارتقای شغلی کارکنان به گونه ای در نظر گرفته شود که تابعی از عملکرد کمی و کیفی کارکنان باشد.

تشکر و قدردانی

در پایان از معلمان و مسئولین مدارس که با همکاری صمیمانه خود، امکان انجام تحقیق حاضر را فراهم نمودند و از داوران گرامی نیز که وقت ارزشمند خود را صرف مطالعه و بررسی این مقاله می نمایند و نظرات سودمند خود را در راستای غنای مقاله ارائه می نمایند، تشکر و قدردانی می نمایم.

Reference

- Alessandri G, Perinelli E, Robins R W, Vecchione M & Filosa L. (2020). Personality trait change at work: Associations with organizational socialization and identification. *Journal of Personality*, 8(6): 1217-1234.
- Babaeian A, yusefi H. (2013). The Role of Talent Management in Intellectual Capitals of the Organizations (Human Capital, Structural Capital, Customer Capital). *Tose e Quarttely Development Management of the Human Resources and Logistics*, 1392(28): 177-198.
- Bakhshaei M. (2011). Identification of criteria and indicators of talent management pathology in the National Petroleum Products Distribution Company, Master Thesis in Public Management, Allameh Tabatabai University.
- Cheraghi N. (2014). The effect of talent management on the replacement of talented human resources with consideration of information technology management, Master Thesis in Public Management, Allameh Tabatabaei University.
- Chitsaz-Isfahani A, Boustani H R. (2014). Effects of talent management on employee's retention: The mediate effect of organizational trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5): 114.
- Cunningham I. (2007). Talent management: marking it real. *Emerald Group*, 21(2): 4-6.
- Fallah S, Mohammadi M. (2019). Investigating the Relationship between Socialization and Job Satisfaction with the Mediating Role of Organizational Trust of Bank Saderat Employees *Quarterly Journal of Contemporary Research in Management and Accounting*, 1 (3): 57-37.
- Glaister AJ, Karacay G, Demirbag M, Tatoglu E. (2018). HRM and performance The role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context. *Human Resource Management Journal*, 28(1):148-66.
- Guy M, Sims D. (2013). *Future Talent Development, A Practical Guide to Talent Management and Succession Planning*, translated by Nasrin Jazani. Tehran: Saramad /Publications, First Edition.
- Honarmand R. (2014). The Role of Positive Organizational Behavior in Reducing Organizational Silence, B.Sc. Thesis in Transformation Orientation, Allameh Tabatabai University.
- Kim M, Kim AC, Newman jI, Ferris GR, Perrewé PL. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1):108-25.
- Kline RB. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Leidner DE, Gonzalez E, Koch H. (2018). An affordance perspective of enterprise social media and organizational socialization. *The Journal of Strategic Information Systems*, 27(2):117-38.
- Luthans F, Youssef C M, Avolio B J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Narayanan A, Rajithakumar S, Menon M. (2019). Talent management and employee retention: An integrative research framework. *Human Resource Development Review*, 18(2): 228-247
- Ohunakin F, Adeniji A A, Ogunlusi G, Igbadumhe F, Sodeinde A G. (2020). Talent retention strategies and employees' behavioural outcomes: empirical evidence from hospitality industry. *Business: Theory and Practice*, 21(1): 192-199.
- Özdemir Y, Ergun S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of person-environment fit. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207:432-43.
- Porgoli F, Faghiharam B, Moradi S. (2021). Investigating the relationship between organizational socialization with retention of talents and the role of mediator of organizational trust. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(3): 124-140.

- Sajedi ghuchani R, Esmaeili Shad B. (2017). The Mediating Role of Social Capital in the Relationship between Psychological Capital and Organizational Socialization of Employees of Islamic Azad University of Quchan Branch, Khorasan Social Cultural Studies, 11(3), 7-22.
- Shaharruddin S, Ahmad F. (2016). Fighting cynicism in organizations: the role of job autonomy; Journal for Studies in Management and Planning (JSMaP), 2(8):1-7.
- Shariatmadari M. (2009). Investigating the Relationship between Organizational Health and Effectiveness of School Administrators in Tehran; Journal of Instruction and Evaluation, 2(6): 119-151.
- Soltanzadeh V, Qalavandi H. (2013). Study of job support of faculty members and its relationship with organizational socialization. The Journal of New Thoughts on Education, 9(2): 9-34.
- Taormina RJ. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. International Journal of Selection and Assessment, 5(1):29-47.
- Tsaur SH, Hsu FS, Lin H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality. The role of psychological capital. International Journal of Hospitality Management, 81:131-40.
- Van den Broek J, Boselie P, Paauwe J. (2018). Cooperative innovation through a talent management pool: A qualitative study on coopetition in healthcare; European Management Journal, 36(1):135-44.
- Villavicencio-Ayub E, Jurado-Cárdenas S, Valencia-Cruz A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. Journal of Behavior, Health & Social Issues, 6(2):45-55.
- Wang F. (2018). Forest algorithm based staff incentive mechanism design of non-public enterprise from the perspective of positive organizational behavior. Cognitive Systems Research, 52:132-7.
- Woo CH, Park JY. (2017). Specialty satisfaction, positive psychological capital, and nursing professional values in nursing students: A cross-sectional survey. Nurse education today, 57:24-8.
- Zari B, Mounsari M. (2018). Organizational-managerial factors related to the level of commitment of teachers working in the education of the city.