

تأثیر عوامل ساختاری بر فرایند آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان آموزش و پرورش

سمانه بالازاده^۱، دکتر تقی اکبری^۲، دکتر مهدی معینی کیا^۳

^۱ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، samaneh.balazadeh74@gmail.com

^۲ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، akbari-ta@uma.ac.ir

^۳ دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، m_moeinikia@uma.ac.ir

چکیده

سازمان‌هایی مانند آموزش و پرورش دریافته‌اند که برای موفقیت در عرصه پیچیده امروزی، به بهترین استعدادها نیاز دارند. علاوه بر درک نیاز به استخدام، توسعه و حفظ استعداد، سازمان‌ها تشخیص می‌دهند که استعداد دارایی مهمی است که برای دستیابی به بهترین نتایج باید مدیریت شود. با این اوصاف، این پژوهش باهدف بررسی تأثیر عوامل ساختاری بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان‌های آموزشی و پرورشی انجام شد. روش تحقیق بر اساس روش پیمایشی عینی، توصیف روش گردآوری داده‌ها و کمی سازی نوع داده‌ها است. جامعه آماری شامل افسران آموزش و پرورش سازمان آموزش و پرورش اردبیل بوده و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد اجاق ۱۳۹۱ استفاده شد. برای محاسبه روایی پرسشنامه از روایی محتوا و ساختار استفاده شد. برای سنجش پایایی سوالات نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل ساختاری با مقدار $P=0.009$ دارای تأثیر مثبت و معناداری در مدیریت استعداد سازمان دارد.

واژه‌های کلیدی

عوامل ساختاری، آسیب‌شناسی، مدیریت استعداد، سازمان آموزش و پرورش

مقدمه:

مدیریت استعداد برای کارکنان، مدیران و سازمان‌ها مفید است. استانداردهای مدیریتی جامع و صحیح استعداد تضمین می‌کند که کارکنان با توانایی‌ها و استعدادهای خاص خود برای مشاغل مناسب هستند منصوب می‌شوند و خدمات آن‌ها به‌طور عادلانه و کافی جبران می‌شود. مسیر توسعه آن‌ها روشن است و فرصت‌های بیشتر و بهتری برای آن‌ها فراهم می‌شود (حاجی کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰، ص ۹۷).

افراد با استعداد و نخبه قدرت خود مدیریتی و خودکنترلی دارند. آن‌ها همواره در اطراف خود به دنبال فرصت هستند و با بررسی نقاط قوت و ضعف خود و سازمانشان، محدودیت‌ها و تهدیدهای موجود در محیط را به فرصت تبدیل می‌کنند. آن‌ها فراتر از فعالیت‌های روزانه عمل می‌کنند و برای آن ارزش قائل هستند. بنابراین وجود چنین کارکنانی و شناسایی و آموزش آن‌ها می‌تواند یکی از اولویت‌های اصلی سازمان‌های امروزی باشد (بتینگر، ۲۰۰۷). تحقیقات اخیر نیز نشان داده است که اکثر سازمان‌ها با مشکل عدم استفاده از استراتژی مدیریت استعداد مواجه هستند (کالینگ، ۲۰۱۰). با اعمال مدیریت استعداد متناسب با ساختارهای بومی و فرهنگی، اطمینان حاصل می‌شود که هر یک از کارکنان با استعدادها و توانایی‌های ویژه در شغل مناسب قرار گرفته و توانایی به فعلیت رساندن استعدادهای خود را خواهند داشت (بتینگر، ۲۰۰۷). یادگیری سازمانی فرآیند بهبود اقدامات سازمان از طریق دانش و درک بهتر است. این روزها یکی از اهداف بزرگ همه سازمان‌ها رسیدن به ارتفاعات سازمانی به‌منظور بهبود سودآوری است. این رضایت شغلی و کشف استعداد است که شامل اهمیت یادگیری سازمانی و توسعه دانش است که در همه کارمندان به‌وضوح نشان می‌دهد (مرعشیان و صفرزاده، ۱۳۹۲، ص ۸۸). یادگیری سازمانی شامل تغییرات شناختی و رفتاری است که با مفاهیمی مانند کسب دانش، درک و بینش جدید سروکار دارد. درحالی که جنبه رفتاری تغییر به ایجاد تغییر واقعی یا بالقوه در رفتار یادگیرنده اشاره دارد (قربانی زاده و مشیکی، ۱۳۸۷، ص ۸). برخی از محققین معتقدند که پدیده سازمان و مدیریت در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای قابل بررسی و تحلیل است. منظور از عوامل رفتاری کلیه عوامل مرتبط با نیروی انسانی است که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند، مانند: انگیزه، روحیه کاری و رضایت شغلی. عوامل ساختاری شامل مجموعه روابط منظمی است که بر اجزای درونی سازمان که بدنه آن را تشکیل می‌دهند، مانند: ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و درنهایت عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی است که باعث عوامل رفتاری و ساختاری می‌شود (میرزایی، ۱۳۸۱).

عوامل ساختاری: علل و عواملی که ساختارهای سازمان را در معرض بحران قرار می‌دهد. آسیب‌سازهای نامیده می‌شود. س همچنین عوامل ساختاری می‌توانند تأثیر قابل توجهی بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان داشته باشند. این عوامل شامل موارد زیر می‌باشند: ۱- ساختار سازمانی: ساختار سازمانی و نحوه تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها می‌تواند بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان تأثیر داشته باشد. در سازمان‌هایی که ساختار پیچیده و بیش‌ازحد بوروکراتیک است، احتمال ایجاد رقابت بین کارکنان و کاهش همکاری و ارتباط بین آن‌ها بالاتر است که می‌تواند به آسیب‌شناسی مدیریت استعداد منجر شود. ۲- سیستم پاداش و ترقی: سیستم پاداش و ترقی نیز می‌تواند بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان تأثیر داشته باشد. در سازمان‌هایی که سیستم پاداش و ترقی مناسبی برای کارکنان وجود ندارد، احتمال از دست دادن استعدادهای باارزش و توانمندی‌های بالا بالاتر است. ۳- فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان تأثیر داشته باشد. در سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی به‌گونه‌ای است که ارزش‌هایی مانند همکاری، احترام، اعتماد و تعامل با کارکنان ترویج می‌یابد، احتمال ایجاد رقابت و آسیب‌شناسی مدیریت استعداد کمتر است. ۴- رهبری: نقش رهبران نیز در آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان بسیار مهم است. رهبران که قادر به ارائه راهبردهای مناسب برای مدیریت استعداد هستند و توانایی ارتقای کارکنان را دارند، احتمال آسیب‌شناسی مدیریت استعداد را کاهش می‌دهند. به‌طور کلی، عوامل ساختاری می‌توانند بر آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان تأثیر داشته باشند. برای پیشگیری از این مشکل، سازمان‌ها باید به بهبود ساختار سازمانی، سیستم پاداش و ترقی، فرهنگ سازمانی و نقش رهبران توجه کنند.

در یک پژوهش کتابخانه‌ای که توسط رضائیان و سلطانی (۱۳۸۸) با عنوان معرفی مدل جامع و سیستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت انجام گرفت یک مدل سیستمی مدیریت استعداد طراحی شد که به عوامل ساختاری تأثیرگذار بر پیاده‌سازی مدیریت استعداد پرداخته می‌شود که این عامل تأثیرگذار مهم‌ترین بخش فرایند مدیریت استعداد هست. الوندی و عباسپور (۱۳۹۲) در پژوهشی که به بهینه‌سازی فرایند مدیریت استعداد در شرکت نفت و گاز پارس انجام شد نتایج نشان داد که بین وضعیت موجود عوامل مؤثر مدیریت استعداد و وضعیت مطلوب آن فاصله معنادار وجود دارد.

جدول (۱) مؤلفه‌های ساختاری مدیریت استعداد

منبع	مؤلفه‌های ساختاری
صفاریان ۱۳۹۲، اسکات ۲۰۰۸، هادی‌زاده ۲۰۱۱	نظم کار، مقررات اداری، وقت‌شناسی، تخصص نیروی کار، زیرساخت‌های علمی، شرایط استخدام
لعلی و همکاران ۱۳۹۱، کولینز ۲۰۰۹، میرزایی ۱۳۷۷، کراس ۲۰۰۷، هادی‌زاده ۱۳۹۲	تصمیم‌گیری و کنترل، سیستم پاداش، سیستم تحقیق و توسعه، سیستم ارزیابی عملکرد
دهقان و همکاران ۱۳۹۱، کالینگ ۲۰۰۹، آگابند ۲۰۱۱، موهان ۲۰۰۸، میرزایی ۱۳۷۷	ساختار سازمانی، شرایط استخدام، تحقیق و توسعه، زیرساخت الکترونیکی
اسفندیاری و همکاران ۱۳۹۰، میرزایی ۱۳۷۷، رضاییان ۱۳۸۹، کالینگ ۲۰۰۹، امیرخانی ۱۳۸۹، دارستانی ۱۳۹۰، سونبرگ ۲۰۱۱	ساختار سازمانی، پرداخت، گزینش و استخدام، ارتقای شغلی
امیرخانی و همکاران ۱۳۸۹، هادی‌زاده ۱۳۹۰، ولیز ۲۰۰۶، میرزایی ۱۳۷۷، سونبرگ ۲۰۱۱، فیلیپس ۲۰۰۶	نیروی انسانی، ساختار اجرایی و هماهنگ کننده، فناوری، زیرساخت‌های علمی

با توجه به اهمیت ذکر شده در مورد استعدادیابی و سنجش عوامل تأثیرگذار در آسیب‌شناسی مدیریت استعداد و اساس ادبیات تحقیق و نظرات کارشناسان، اجرای پژوهش حاضر از اهمیت بالایی برخوردار است.

روش تحقیق

این مطالعه باهدف بررسی تأثیر عوامل ساختاری مؤثر بر آسیب‌شناسی فرایند مدیریت استعداد در سازمان آموزشی و پرورشی شهر اردبیل و سنجش میزان آمادگی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر موقعیت میدانی واژ نوع توصیفی-پیمایشی هست. این تحقیق دارای سه مرحله می‌باشد: مرحله اول مطالعات کتابخانه‌ای. این مرحله به منظور انجام بررسی‌های موردنیاز در خصوص پیشینه تحقیق و بررسی آسیب‌شناسی محتوایی پژوهش‌ها انجام شد.

مرحله دوم: جمع‌آوری اطلاعات. به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در پژوهش، پرسشنامه طراحی شده در میان جامعه آماری مورد نظر پخش گردید. جامعه آماری مورد بررسی ۳۵۵ نفر مدیران آموزش و پرورش شهرستان اردبیل بوده که از این بین با توجه به جدول مورگان حجم نمونه مورد نیاز برابر با ۱۸۶ نفر برآورد شد.

مرحله سوم: تحلیل‌های آماری. به منظور سنجش پایایی و روایی پرسشنامه طراحی شده، و همچنین تحلیل‌های مورد نیاز مربوط به پایایی روایی، ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل واریانس به کمک نرم افزار SPSS 23 انجام شد. در این پژوهش ۳۲ سؤال آسیب‌شناسی مدیریت استعداد بر اساس ادبیات نظری و نظر نخبگان و همچنین بررسی شاخص‌ها طراحی و در اختیار مخاطبان قرار گرفت.

بحث و بررسی

اطلاعات به دست آمده در مورد تأثیر سیستم مدیریت استعداد در سازمان آموزش و پرورش در جدول زیر ارائه شده است. ابتدا برای بررسی پایایی و روایی پرسشنامه طراحی شده از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که پرسشنامه تحقیق به صورت منطقی طراحی شده است و سؤالات مطابق با ماهیت تحقیق طراحی شده است.

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	۰/۹۱
عوامل ساختاری	۰/۷۴
عوامل رفتاری	۰/۸۱
عوامل زمینه‌ای	۰/۷۰

نتایج تجزیه و تحلیل آماری انجام شده بر روی پارامترهای مورد آزمایش در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به میانگین به دست آمده از پاسخ مدیران به سؤالات مربوط به عوامل ساختاری، می‌توان نتیجه گرفت که این افراد تمایل بالایی برای استفاده از عوامل ساختاری در سازمان خود دارند.

جدول ۳. تجزیه و تحلیل‌های آماری عوامل مورد بررسی در تحقیق

واریانس	میانگین	بیشتر؛	کمتر؛	تعداد
۲۴,۱	۳,۱۵	۴	۱	۱۸۶
۱۷,۸	۳,۷۴	۴	۲	۱۸۶
۲۲,۴	۲,۹۸	۴	۱	۱۸۶

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل تفاوت عوامل مرتبط با آسیب‌شناسی سیستم مدیریت استعداد در آموزش در جدول ۳ ارائه شده است. با توجه به داده‌های به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت عوامل ساختاری با درصد معنی‌داری ۰/۰۰۹ دارای تأثیر مثبت و معنی‌داری در آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان دارد.

جدول ۴. آنالیز واریانس عامل مؤثر بر آسیب‌شناسی

	مقدار P	مقدار F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات
میان گروهی	0.003	0290	0.328	4	1.310
عوامل رفتاری			0.129	59	66.627
کل				63	67.938

نتیجه گیری:

نتایج حاصل از بررسی تأثیر عوامل مختلف ساختاری نشان داد که عوامل ساختاری دارای تأثیر مثبتی در آسیب‌شناسی مدیریت استعداد یک سازمان داشته باشند. در نهایت این تحقیق می‌تواند بیان کرد از آنجایی که ساختار پیچیده و بوروکراتیک در سازمان‌ها می‌تواند به رقابت بین کارکنان و کاهش همکاری و ارتباط بین آن‌ها منجر شود باعث ایجاد آسیب در مدیریت استعداد می‌شود. همچنین، سیستم پاداش و ترقی نامناسب و فرهنگ‌سازمانی نادرست نیز می‌توانند به آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان منجر شوند. به علاوه، نقش رهبران نیز در آسیب‌شناسی مدیریت استعداد بسیار مهم است. رهبران قادر به ارائه راهبردهای مناسب برای مدیریت استعداد هستند و توانایی ارتقای کارکنان را دارند، احتمال آسیب‌شناسی مدیریت استعداد را کاهش می‌دهند. بنابراین، برای پیشگیری از آسیب‌شناسی مدیریت استعداد در سازمان‌ها، بهبود ساختار سازمانی، سیستم پاداش و ترقی، فرهنگ‌سازمانی و نقش رهبران باید مورد توجه قرار گیرند.

منابع

- [1] حاجی کریمی، عباسعلی و سلطانی، مرتضی. (تابستان ۱۳۹۰). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماشین‌آلات و تجهیزات صنعتی ایران). مدیریت فرهنگ‌سازمانی. ۱(۲)، صص ۹۵-۱۱۶. بازیابی از: <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=147426>
- [2] قربانی زاده، وجه اله و مشبکی، اصغر (تابستان ۱۳۸۷) ساخت و اعتبار یابی مقیاسی برای سنجش فرآیند یادگیری سازمانی.
- [3] مرعشیان، فاطمه سادات و صفرزاده، سحر (زمستان ۱۳۹۲). نقش یادگیری سازمانی و انگیزش شغلی در پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی سازمانی کارکنان. روانشناسی اجتماعی. ۸(۲۹)، صص ۸۵-۹۸. بازیابی از: <http://fa.journals.sid.ir/ViewPaper.aspx?id=221006>
- [4] میرزایی اهرنجانی، حسن (۱۳۸۱). طرح تفصیلی گسترش افقی نو در شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه‌ای غرب). مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

[5] Bhatnagar, J. (2007). Talent Management Strategy of Employee Engagement In Indian ITES Employees: Key to Retention, Emerald Group, *Employee Relations*, Vol. 29 No. 6, pp. 640-663

[6] Collings, D. G., & Mellahi, K. (2011). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*

[7] Alagheband, A. (2011). Introductions of educational management. Tehran: Ravaan Publication in Persi.

[8] Abdollah, Z. (2009). Succession planning in Malaysian institution of higher education. *International Education Studies*.

[9] Bhatnagar, J. (2009). Talent management competency development: key to global leadership. *Industrial and Commercial*

[10] training Cappelli, Peter (2004). *Talent Management in the 21st Century*: Singapore Management University.



هشتمین کنفرانس ملی
مطالعات مدیریت و اقتصاد در علوم انسانی
8th National Conference on
Management Studies and Economics in the Humanities

[11]Collings, D. G., & Mellahi, K. (2011). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review.