

## بررسی رابطه توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر<sup>۱</sup> زهرا هلالیان مطلق<sup>۲</sup>، عبدالرحیم نوه ابراهیم<sup>۳</sup>، بیژن عبدالهی<sup>۴</sup>

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق‌های کاربردی می‌باشد و از نظر ماهیت و چگونگی گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این پژوهش را ۵۹۳۸ نفر از معلمان مدارس متوسطه استان بوشهر تشکیل دادند که از این تعداد با توجه به جدول مورگان ۳۶۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. لازم به ذکر است که از ۳۶۱ پرسشنامه پخش شده تعداد ۲۵۰ پرسشنامه عودت داده شده است. که در واقع ۷۵ درصد از جامعه پاسخ گفته‌اند. از این رو، نتایج حاصله بر اساس ۲۵۰ پرسشنامه تکمیل شده است. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه ۲۸ سؤالی اثربخشی سازمانی پارسونز براساس معیارهای تحقق یا کسب هدف، انطباق یا نوآوری، انسجام یا یگانگی و تداوم یا حفظ الگوها و همچنین پرسشنامه پژوهشگر ساخته ۲۵ سؤالی توسعه استعداد در ۶ بعد ژنتیک، عاطفی (ویژگی‌های شخصی)، شناختی (هوش)، استعداد، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس)، و خار استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه سنجش توسعه استعداد (۰/۸۸) و پرسشنامه سنجش اثربخشی مدارس (۰/۸۳) به دست آمده و چون آلفای کرونباخ هر دو پرسشنامه بیش از ۰/۷ می‌باشند، بنابراین از پایایی لازم برخوردارند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS23 استفاده شده است. داده‌ها به کمک آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی (فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار، کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی اسپرمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج حاصل از آزمون جهت بررسی وضعیت مولفه‌های توسعه استعداد نشان داد که از بین شش بعد مورد بررسی فقط دو بعد، بعد عاطفی با میانگین (۳/۸۹) و بعد شناختی با میانگین (۳/۹۲) دارای وضعیت مناسب است. نتایج نشان می‌دهد که ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. نتایج این پژوهش می‌تواند به آموزش و پرورش در جهت بهبود توانایی شغلی معلمان، توجه به استعداد آن‌ها و تلاش جهت ایجاد راه کارهایی برای شکوفایی استعدادها در جهت ارائه خدمات بهتر به دانش آموزان گام‌هایی بردارد.

**کلید واژه‌ها:** توسعه استعداد، معلمان، اثربخشی، مدارس متوسطه.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۱۱/۰۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۰۳

<sup>۱</sup>- این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد زهرا هلالیان مطلق می‌باشد.

<sup>۲</sup>- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران zahra.helaliyan2017@gmail.com

<sup>۳</sup>- استاد گروه علوم تربیتی، واحد تهران، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

navehebrahim@khu.ac.ir

<sup>۴</sup>- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تهران، دانشگاه خوارزمی تهران، تهران، ایران biabdollahi@yahoo.com

### مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماعات کنونی هستند. در زندگی امروزی به هیچ وجه نمی‌توان از پیوند با سازمان فرار کرد (ابزری و سرایداران، ۱۳۷۶). در این میان سازمان‌های آموزشی به علت گستردگی، منحصر به فرد بودن و اهمیت در رشد و توسعه از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردارند (رایینز<sup>۱</sup>، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۴). در واقع، تردیدی نیست که سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین، موثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌ها می‌باشند که عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و هم‌چنین تامین‌کننده‌ی منابع انسانی دیگر سازمان‌ها هستند. منابع انسانی امروزه به عنوان سرمایه سازمان محسوب شده و عامل اصلی بقای آن هستند. با پیچیده‌تر شدن محیط و تنوع فرهنگ‌ها و مشاغل تدریجاً نقش منابع انسانی هم تغییر کرده است. سازمان‌های امروزی نیاز به نیروهای خلاق، انعطاف پذیر و پاسخگو دارند و از سوی دیگر جذب و انتخاب این نیروها از چالش‌های مهم مدیریت است (هوی و فرگوسن<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵).

در اقتصاد امروز، نیروی انسانی با استعداد مهم‌ترین جزء موفقیت است و آنچه سازمان‌ها را از یکدیگر متمایز می‌سازد، سرمایه انسانی است. به عبارت دیگر، رقابت میان سازمان‌ها، به رقابت میان استعدادهایی که سازمان‌ها در اختیار دارند، تبدیل شده است. در سال‌های اخیر، مدیریت استعداد به عنوان عاملی که در موفقیت سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند و برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد نماید در نظر گرفته شده است. در مدیریت استعداد این که سازمان‌ها چه افرادی را به منزلته‌ی استعداد در نظر می‌گیرند؛ بسیار مهم است. تعریف استعدادها کمی دشوار است زیرا هر سازمانی نگرش و نظر خاص خود را در این زمینه دارد و تعریف جهانی و مشترکی از آن وجود ندارد. استعداد مجموعه‌ای از توانایی‌های فرد شامل مهارت، دانش و ظرفیت برای رشد و توسعه می‌باشد (میشلز و دیگران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱).

در تفکر سنتی مدیریت منابع انسانی، توسعه فقط از طریق آموزش، امکان پذیر بود و اعتقاد بر این بود که توسعه زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بتواند مدیر خوبی باشد، ولی در تفکرات نوین منابع انسانی اعتقاد بر این است که توسعه از طریق تجارب شغلی، مربیگری و ... صورت می‌پذیرد و

<sup>۱</sup> . Robbins

<sup>۲</sup> .Hoy & Ferguson

<sup>۳</sup> . Michaels et al

مدیر، عامل اصلی توسعه کارکنان خود می باشد. در این خصوص مدیریت استعداد از جدیدترین موضوعات حوزه منابع انسانی است و هدف آن پرداختن به مباحث جذب، توسعه و نگه داشتن استعدادها یا برترین‌های سازمان است. مدیریت استعدادها نوعی تغییر پارادایمی از مدیریت منابع انسانی سنتی با مدرن است که توجه ویژه آن بر نخبگان سازمانی است (زین آبادی و دیگران، ۱۳۹۷). در آموزش و پرورش استعداد می‌تواند به عنوان عامل مهم در موفقیت مدرسه در نظر گرفته شود. از این رو جذب افراد با استعداد به تنهایی کافی نیست بلکه باید استراتژی برنامه‌ریزی شده‌ای برای استفاده از توانایی آن‌ها و حفظ تعهد افراد با استعداد در مدرسه وجود داشته باشد. مدیریت استعداد انجام یک سری فعالیت‌های یکپارچه به منظور تضمین جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد مورد نیاز، در حال حاضر و در آینده، توسط سازمان تعریف می‌شود. در تعریف دیگر، مدیریت استعداد تضمین می‌کند افراد مناسب با مهارت‌های خود در محل مناسب قرار گرفته‌اند و بر فعالیت‌های مناسب متمرکز و نسبت به آن عجزین شده‌اند؛ در نهایت می‌توان مدیریت استعداد را مجموعه‌ای کاملی از فرآیندها برای شناسایی، به‌کارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت‌آمیز راهبرد کسب و کار دانست. این فرآیندها که در چرخه حیات کارکنان مؤثرند، به سه حوزه اصلی جذب استعدادها<sup>۱</sup>، همسوسازی و نگهداشت استعدادها<sup>۲</sup> و توسعه استعدادها<sup>۳</sup> تقسیم می‌شوند (عرقیات و دیگران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

توسعه استعدادها به عنوان حلقه مفقوده مدیریت استعدادها به شمار می‌رود و بدون آن، هر سازمانی در آینده با مشکلاتی مواجه خواهد شد. سازمان‌های برتر دنیا هر یک به طرق مختلف برنامه‌های توسعه کارکنان خود را پیگیری می‌کنند. به عنوان مثال شرکت پاناسونیک، دانشکده‌هایی را در برخی از کشورها برای تربیت منابع انسانی بومی تأسیس کرده است (مشهدی و دیگران، ۱۳۹۷). توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی، انتخاب و اجرای استراتژی‌های توسعه برای کل خزانه استعداد تأکید دارد تا اطمینان دهد که سازمان از ذخیره استعداد کافی، هم در حال و هم در آینده جهت تحقق اهداف استراتژیک خود برخوردار است (گاراوان و دیگران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲).

---

<sup>۱</sup>. Attract talent

<sup>۲</sup>. Matching and keeping talents

<sup>۳</sup>. Talent development

<sup>۴</sup>. Areiqat et al

<sup>۵</sup>. Garavan et al

توسعه استعداد، یادگیری و بهبود عملکرد کارکنان با استعداد، بخش ضروری مدیریت استعداد است. توسعه استعداد نیز مانند شناسایی استعداد نقش حیاتی در فرایند مدیریت استعداد ایفا می‌کند و برای اینکه تاثیر معناداری بر مزیت رقابتی سازمان بر جای گذارد، باید به صورت پیش‌گستر و فراکنشی اجرا شود نه واکنشی (نورادصدیق، ۱۳۹۷). توسعه استعدادها فرآیند تغییر سازمان، کارکنان، سهامداران و گروه‌های افراد در محدوده سازمان هست که از یادگیری برنامه‌ریزی شده و برنامه‌ریزی نشده برای دستیابی و حفظ مزیت‌های رقابتی سازمان استفاده می‌کند هم‌زمان با کاربرد مستمر فناوری‌های جدید، مدل‌های جدید رشد سازمان، استراتژی‌های جدید بازارکار و همچنین بهبود مهارت نیروی کار امری پایدار و مستمر به حساب می‌آید. به منظور توسعه قابلیت‌های موجود توس مدیریت مؤثر استعدادها راه‌حلهایی وجود دارد که عبارت‌اند از توجه به مدیریت پیشرفت شغلی، آموزش و توسعه استعدادها، مدیریت عملکرد، برنامه‌ریزی منابع انسانی راهبردی، استخدام و انتخاب، برنامه ریزی جانشینی و مزایا و جبران خدمات (رضاییان و همکاران، ۱۳۸۸).

توسعه استعداد فرآیندی بلندمدت و یکپارچه است و با هدف سالم نگه داشتن سازمان و حفظ قابلیت نوآرانه و مبتکرانه سازمان صورت م پذیرد. توسعه استعداد بیانگر یک سرمایه‌گذاری مجانی / رایگان در بخشی از سازمان‌ها نمی‌باشد. بلکه نوعی سرمایه‌گذاری در نیازهای سازمانی است (پریوس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). این فرآیند دربرگیرنده تمامی کارهایی است که بتوان توانایی و شایستگی کارکنان را برای انجام امور کاری و حرفه‌های آینده بالا برد. به عقیده (کتر، ۲۰۱۰). توسعه استعداد امری لازم و ضروری است؛ به این دلیل که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا بتوانند با وجود در اختیار داشتن منابع کمتر در محیط پیچیده، پویا و نامطمئن امروزی رقابت کنند. طبق تعریفی که (گاراوان و دیگران، ۲۰۱۲). ارائه داده‌اند، توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی گزینش و اجرای راهبردهای توسعه برای کل منبع استعداد تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که سازمان منبع تأمین استعداد را در حال و آینده برای برآورده کردن اهداف راهبردی دارا است و فعالیت‌های توسعه‌ای هم‌راستا و هم‌طراز با فرآیندهای استعداد سازمانی قرار دارند.

---

<sup>۱</sup>. Pruis

طراحی برنامه توسعه استعداد منجر به ارتقاء کیفیت آموزش‌های ارائه شده به مدیران و ارزشیابی آنان بر اساس عملکرد و در نتیجه افزایش کارایی سازمانی خواهد شد. هزینه‌های گزاف در راستای انتخاب و استخدام افراد جایگزین ذخیره شده و افراد برای انتصاب به پست‌های سازمانی آماده خواهند شد (شاملو، ۱۳۹۶). توسعه استعداد چهارمین مرحله از فرایند مدیریت استعداد می‌باشد. کارکنان استخدام شده، نیاز به یک مسیر توسعه شفاف و قابل رویت دارند. سازمان‌ها می‌بایست برای کارکنان فرصت‌های توسعه و یادگیری را فراهم آورند تا مهارت‌های آنان همواره به روز و متناسب با نیازمندی‌های در حال تغییر کارکنان باشد (ملک‌محمدی، ۱۳۹۶). پژوهش‌های اندکی در سطح جهان در حوزه مسائل و مشکلات توسعه استعداد و ادبیاتی که بیانگر تعریف و تعیین محدوده‌های (حد و مرز) این مفهوم باشد، منتشر شده است. با این حال شایان ذکر است که توسعه استعداد، نماینگر مهم‌ترین مولفه مدیریت استعداد است. در حال حاضر پایگاه دانشی ما در حوزه توسعه استعداد ضعیف است. با این حال شواهد موجود حاکی از آن است که سازمان‌ها برای خود اقدام به طراحی فرایندهای توسعه استعداد منحصر به فرد و ویژه‌ای می‌کنند. هم‌چنین این مساله واضح و مشخص است که بسیاری از تعاریف توسعه استعداد بر الگوهای منحصر به فرد متکی هستند و بر توسعه استعداد رهبری تاکید دارند (آقاسی، ۱۳۹۲). طبق تعریفی که (گاروان و دیگران، ۲۰۱۲) ارائه داده اند، توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی گزینش و اجرای راهبردهای توسعه برای کل منبع استعداد تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که سازمان منبع تأمین استعداد را در حال و آینده برای برآورده کردن اهداف راهبردی دارا است و فعالیت‌های توسعه‌ای هم راستا و هم طراز با فرآیندهای استعداد سازمانی قرار دارند. اولویت اول آموزش و پرورش امروز داشتن معلمان و مدیران توانمند و مستعد جهت اداره اثربخش مدارس<sup>۱</sup> می‌باشد (احمدی، ۱۳۹۶).

آموزش و پرورش عامل اصلی و کلیدی در توسعه اجتماعی - اقتصادی و فرهنگی - سیاسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیان‌گر آن است که همه این کشورها از آموزش و پرورش کارا و اثربخش برخوردار بوده‌اند. اثربخشی سازمانی موضوع اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از مالک‌های ارزیابی عملکرد سازمان به شمار می‌رود. اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و به

---

<sup>۱</sup>. Effective schools

عنوان موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود. دربارهٔ اثربخشی مدرسه باید پرسیم که مدرسه در زمینه بعضی از مجموعه استانداردها چگونه عمل می‌کند؟ در عین حال برای ایجاد معیارهای اثربخشی، مبانی احتمالی متعدد و جایگاه ارزشی مختلفی وجود دارد که این معیارها از آن‌ها به وجود می‌آیند. در بحث آموزشی اصطلاح "اثربخشی" غالباً با کیفیت آموزشی ارتباط پیدا می‌کند وقتی اثربخشی در یک پدیده آموزشی کاربرد پیدا می‌کند، به آن میزانی اشاره دارد که وسایل و فرایندهای آموزشی منتج به دستیابی اهداف یا نتایج آموزشی می‌شود (عبدالله زاده و دیگران، ۱۳۹۷). یک سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده، فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از باشد (هوی و میسکل<sup>۱</sup>، ۱۳۹۵). اثربخشی سازمانی موضوع اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمان به شمار می‌رود. اثربخشی سازمانی به شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته و موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته شده است (گودمن و پنیگز<sup>۲</sup>، ۱۹۷۷).

اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه و میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود در حالی که کارائی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک واحد محصول به مصرف رسیده است. رایینز در تعریف اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرآیند) توجه نموده و هم به نتایج حاصله. اثربخشی سازمانی وضعیتی است که در آن سازمان مورد نظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف، با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد. بررسی اثربخشی سازمانی مدارس هم از بعد نظری و هم از نظر کاربردی یک مسأله مهم به شمار می‌رود. از بعد نظری، عموم محققان و صاحب نظران علاقمند هستند تا به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش مورد نظر را "جنبش اثربخشی مدرسه"<sup>۳</sup> نامیده‌اند و تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه انجام یافته است. (حسنی و سامری، ۱۳۸۹).

<sup>1</sup>. Hui & Michele

<sup>2</sup>. Goodman and Penigs

<sup>3</sup>. School effectiveness movement

مفهوم مدارس اثربخش شامل اعتقادات اصلی زیر است: همهٔ کودکان می‌توانند یاد بگیرند، مدرسه بر متغیرهایی که یادگیری دانش‌آموزان را تضمین می‌کند، کنترل دارد و ذی‌نفعان داخلی و خارجی مدرسه، افرادی واجد شرایط و شایسته هستند که تغییرات لازم را برای پیشرفت مدرسه به سمت مأموریت یادگیری برای همه برنامه‌ریزی و اجرا می‌کنند (لی زوت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). در واقع، مدارس اثربخش، کارآمد، انعطاف‌پذیر، سازگار و ابتکاری هستند. در مدارس، تنوع تولیدات و خدمات وجود دارد که برای تحقق نیازهای آموزشی، یادگیری، و فعالیت‌های فوق برنامه، هدفمند هستند (مایرسون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). اثربخشی مدرسه به عنوان یک موضوع اساسی از سوی بسیاری از محققان تربیتی مورد توجه قرار گرفته است؛ اثربخشی یک مفهوم چندبخشی و پیچیده می‌باشد که غالباً با بحث کیفیت ارتباط پیدا می‌کند و به آن میزانی اشاره دارد که وسایل و فرایندهای آموزشی، منتج به دستیابی اهداف یا نتایج آموزشی می‌گردند (امجدزبردست و دیگران، ۱۳۹۳). مسئله اثربخشی مدرسه نمایندهٔ چالش‌های ماندگار و اساسی در عملکرد مدیریتی است. نخست، هیچ توافق جمعی دربارهٔ تعریف اثربخشی مدرسه وجود ندارد؛ جنبه‌های متفاوت به نتایج یادگیری متفاوت نیاز دارند. دومین چالش در خصوص تعریف اثربخشی سازمان است؛ زیرا به صورت مداوم در حالت تغییر بوده و در دیدگاه افراد نسبت به مدرسه تأثیرگذار است و بازتاب دهندهٔ تغییرات اجتماعی است. سوم، هر گروه معمولاً مشخصات اثربخشی متفاوت و متضادی را ارائه می‌کند (هوی و میسکل، ۱۳۹۵). به اعتقاد باکالوو و نارایان<sup>۳</sup> اثربخشی مدرسه، دستیابی به اهداف از طریق محیط مولد مدرسه و فرهنگ، فراگیری مهارت‌های مهم یادگیری توسط دانش‌آموزان، نظارت مناسب بر پیشرفت دانش‌آموزان، توسعهٔ مبتنی بر تمرین معلم، مدیریت عالی، مشارکت فعال والدین، تنظیم و اجرای آموزش مناسب، انتظارات و خواسته‌های بیش از حد دانش‌آموزان و سایر عوامل نسبی است. هم‌چنین اثربخشی مدرسه را در ارائهٔ عملکرد مطلوب در ابعاد مختلف در مدارس، از جمله موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان، مدیریت مدیران، محیط مدرسه، یادگیری مهارت‌ها و راهکارها، فرهنگ و ارزش‌های مدرسه و توسعهٔ معلمان می‌دانند (باکالوو و نارایان، ۲۰۱۰). به طوریکه در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده باشد.

---

1. Lee Zoot

2. Myerson

3. Bakalevu and Narayan

اثربخشی مدرسه در استفاده مناسب معلمان و مدیران مدارس از راهکارهای و روش‌های موثر مختلف برای دستیابی به منابع ضروری از محیط‌های خارج از مدرسه و ادغام ابعاد ثابت، ذهنی، پویا و زیست محیطی در ساختار مدارس برای دستیابی به اهداف مدرسه، برآوردن خواسته‌های شخصی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان و افزایش ارائه سا ماندھی در مدارس از طریق عمل تعریف می‌شود (وو و هوانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰).

اثربخشی مدرسه بر میزان دستیابی به اهداف و مقاصد آموزشی تمرکز دارد. اثربخشی مدرسه دلالت بر عملکرد و پیشرفت مدارس در جهت رسیدن به اهداف دارد. اثربخشی در سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین مباحثی است که مدت‌هاست توجه صاحب‌نظران و مسئولان سازمان‌های آموزشی را به خود مشغول داشته است. اکثر پژوهشگران و صاحب‌نظران بر آن بوده‌اند که به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش موردنظر را جنبش اثربخشی مدرسه می‌نامند. تاکنون در کشورهای مختلف صاحب‌نظران به بسط و گسترش مطالعات در زمینه اثربخش مدرسه پرداخته‌اند (رزاقی و دیگران، ۱۳۹۷). تجربه نشان داده است که سازمان‌هایی که از اثر بخشی کافی برخوردار نباشند به مرور زمان از صحنه فعالیت خارج شده‌اند. اثر بخشی یا کارآمدی سازمان در قالب کسب هدف‌های تعیین شده و رضایت خاطر کسانی که در رسیدن به اهداف نقش دارند، تعریف می‌شود. نبود اثربخشی در سازمان باعث عدم هدایت و هماهنگی در فعالیت گروه‌های کار و رضایت خاطر کارگزاران عوامل انسانی سازمان و کاهش کارآمدی و موفقیت و بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد، یک از عوامل مرتبط با اثر بخشی سازمان‌ها در دنیای متغیر امروز مدیریت استعداد است (میرزا حکیم و پور سعید، ۱۳۹۷).

مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می‌شوند و رشد می‌کنند. اثربخشی سازمانی نیز مقصدی است که تمام تلاش‌های سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می‌گیرد. نظریات و نوشته‌های موجود در این زمینه، حکایت از این دارد که اثربخشی پدیده‌ای چند بعدی است، از جمله دستیابی به اهداف، حفظ و تداوم سیستم، انسجام و وحدت اجزاء، قابلیت انطباق و ایجاد تغییرات که با یک یا دو عامل نمی‌توان آن را سنجید و در این راستا، مدیران با مشکلات زیادی مواجه می‌باشند. اثربخشی، خواه و ناخواه میزان تحقق هدف هاست. از نظر

<sup>۱</sup>. Wu & Hwang



اتزیونی اثربخشی رامیزان تحقق اهداف داشته و گفته است که، منظور از اثربخشی و کارآیی، دستیابی به نیازها، اهداف و مقاصد فردی و سازمانی بوده و بانوعی رضایت فردی و سازمانی همراه است. موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و البته استعداد منابع انسانی آن‌ها بستگی دارد. به عبارت دیگر کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها با کارآیی و اثربخشی منابع انسانی آن‌ها گره خورده و وابستگی مستقیمی دارد. (اسدیگی و عطاری، ۱۳۹۴).

از آنجایی که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت بر کیفیت معلمان و اثربخشی معلمان آن جامعه استوار است. (حاج کاظمیان و کمالی، ۱۳۹۶)، ما در این پژوهش به دنبال نقش و اهمیت موضوع مدیریت استعداد و به موازات آن توسعه استعداد ضمن بررسی وضعیت مولفه‌های توسعه استعداد که بر اساس مدل پیرتو عبارتند از: بعد ژنتیک<sup>۱</sup>، بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصی)<sup>۲</sup>، بعد شناختی (هوش)<sup>۳</sup>، بعد استعداد<sup>۴</sup>، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس)<sup>۵</sup>، بعد خار<sup>۶</sup> به تعیین رابطه این مولفه‌ها با اثربخشی مدارس می‌پردازیم.

پژوهش‌های بسیاری در این رابطه انجام گرفته که به چند نمونه اشاره می‌شود، افتخاری و دیگران (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان تحلیل عوامل مؤثر در توسعه استعدادهای موفق، به تحلیل وضعیت عوامل مؤثر در توسعه استعدادهای موفق در لیگ دسته اول و دسته دوم فوت سال زنان ایران پرداختند. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش شامل همه بازیکنان لیگ دسته یک و دسته دوم فوتسال زنان ایران می‌باشد. که از میان آن‌ها ۲۰۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که در بین مؤلفه‌های پژوهش، بعد فرهنگی و حمایت مالی کمترین تأثیر را بر توسعه استعدادهای موفق داشتند. به‌طور کلی، براساس نتایج، بازیکنان بااستعداد برای فرآیند موفقیت خود در رشته ورزشی بیشتر از همه نیازمند تأثیر و توسعه عوامل فرهنگی هستند. ایمانی و دیگران (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثربخشی مدارس برای ارائه مدل در راستای بهبود سیستم آموزشی مدارس پرداختند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی

1. The Genetic Aspect

2. The Emotional Aspect: Personality Attributes

3. The Cognitive Aspect: intelligence

4. The Talent Aspect: Talent in Domains

5. Environmental "suns" (Home, School, Community, Gender, Chance)

6. The Thorn -Feeling the Call

بوده و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات، با رویکرد کمی-کیفی ( آمیخته) انجام گرفته است. جامعه آماری شامل افراد خبره در حوزه اثربخشی مدارس بود که در بخش کمی شامل تمامی مدیران، دبیران و هنرآموزان مدارس در استان هرمزگان در سال تحصیلی ۱۳۹۶-۱۳۹۷ (  $n=6800$  ) بود. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس پنج گزینه‌ای بود. نتایج به دست آمده به شناسایی ۱۶ مؤلفه و ۶۵ شاخص منجر شد که نام‌گذاری آن‌ها بر اساس مبنای نظری شکل گرفت. مشهدی و دیگران (۱۳۹۷)، در پژوهشی تحت عنوان رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری پرداختند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع معادلات ساختاری است. جامعه مورد نظر در این تحقیق را مربیان فنی حرفه ای شهر تهران تشکیل دادند که بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود تعداد کل آن‌ها معادل ۱۹۰۸۰ نفر است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه است. جهت تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. نتایج بدست آمده از این تحقیق آن بود که اثر مستقیم توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی برابر با ۰ / ۴۵ است. هم‌چنین اثر غیر مستقیم متغیر توسعه استعدادها و نوآوری سازمانی با تأثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری برابر با ۰ / ۱۳۶ می‌باشد. عامری و دیگران ( ۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان مولفه‌های موثر بر توسعه استعدادها فرماندهی و مدیریتی در ناجا پرداختند. روش پژوهش ترکیبی (کیفی- کمی) و نوع پژوهش توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش، فرماندهان و مدیران ناجا بوده و حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند- اشباع نظری ۱۳ نفر و شیوه تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام گرفته است. داده‌های کمی نیز با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن و آزمون t تک نمونه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج حاصل از کدگذاری باز، محوری و گزینشی متن مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که "توسعه استعداد" شامل دو مولفه " آموزش استعدادها" و " توانمندسازی استعدادها" ست. نتایج آزمون فریدمن نشان می‌دهد که تفاوت معناداری بین میانگین رتبه‌ای دو مولفه توسعه استعدادها فرماندهی و مدیریتی ناجا وجود ندارد. نتایج آزمون t تک نمونه تأثیر دو مولفه آموزش استعدادها و توانمندسازی استعداد بر توسعه استعدادها فرماندهی و مدیریتی ناجا نشان می‌دهد و میانگین‌های محاسبه شده معنادار و بالاتر از حد متوسط است. بنی هاشمی و شجاعی (۱۳۹۶)، در پژوهشی تحت عنوان

بررسی و ارزیابی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (AGIL) در یک واحد نظامی پرداختند. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واحد نظامی بوده است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی و ارزیابی اثربخشی سازمانی در یک واحد نظامی است. گردآوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد پارسونز صورت گرفته است. نتایج آزمون میانگین آشکار کرد وضعیت اثربخشی سازمانی در جامعه مورد مطالعه مطلوب نیست و به عبارت دیگر اثربخشی سازمانی معنادار نیست. نتایج آزمون فریدمن بیان کرد که از بین چهار مؤلفه اثربخشی سازمانی، مؤلفه تعهد سازمانی رتبه اول و سلامت سازمانی رتبه چهارم را کسب کرده‌اند. نظری و دیگران (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان مقایسه و تعیین اولویت عوامل ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی از منظر ذی‌نفعان پرداختند. این پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است که از لحاظ هدف در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. جامعه آماری پژوهش، شامل مربیان، ورزشکاران، کارشناسان فدراسیون‌ها و هیات‌ها و اساتید متخصص تربیت بدنی بود. که از میان آن‌ها ۴۶۰ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی (میانگین و انحراف استاندارد، آنوا، کولموگروف اسمیرنوف، آنوا و - آزمون رتبه ای فریدمن) استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین نمونه‌ها منتخب در عامل‌های ساختار، فرایند، و نتایج تفاوت ( $p < /0.5$ ) معناداری وجود دارد. هم‌چنین، بر اساس آزمون فریدمن، عامل نتایج دارای بالاترین اولویت در سیستم استعدادیابی ورزشی ایران بود. رحیمیان (۱۳۹۵)، در پژوهشی تحت عنوان کاوشی در اثربخشی مدارس علامه تهران، در چارچوب پژوهش مدارس اثربخش انجام داده است. روش پژوهش توصیفی و در میان سه گروه دانش‌آموزان، کادر آموزشی تمام وقت و معلمان این مدرسه، به اجرا گذاشته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه می‌باشد. جامعه آماری پژوهش عبارت بود از ۲۰۰ نفر دانش‌آموزان راهنمایی و دبیرستان، ۴۰ نفر معلمان و ۱۲ نفر کادر آموزشی تمام‌وقت که همه در پژوهش حاضر شرکت کردند. نتایج به‌دست آمده حاکی از آن بود که مدرسه علامه یک مدرسه نسبتاً اثربخش است. راهایو<sup>۱</sup> و دیگران (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر صلاحیت‌های حرفه‌ای، نوآوری و هوش هیجانی

---

<sup>۱</sup>. Rahayu

معلمان بر اثربخشی مدارس پرداخته است. نتایج به دست آمده بیانگر آن بود که نوآوری، هوش هیجانی و صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان بر اثربخشی مدارس تأثیر مستقیم می‌گذارد. مکامبوری و کامارا<sup>۱</sup> (۲۰۱۷)، در پژوهشی که تحت عنوان تأثیر توسعه استعداد بر عملکرد کارکنان در سازمان ملل متحد بود پرداختند. یافته‌ها نشان داد که وجود رابطه مثبت و معنادار بین آموزش استخدام و آموزش اعزام به کار و توسعه استعداد و عملکرد برنامه جهانی غذا را نشان داده است. طبق این پژوهش برنامه جهانی غذا باید سازوکارهایی را برای ارتقاء استخدام داخلی استعدادهای، تدوین کتابچه‌های آموزشی فعلی استعدادهای و انجام بررسی‌های استعدادیابی در جهت اطمینان از مرتبط بودن ساختار استعدادهای داخلی ایجاد کند. چاین<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به تحلیل روابط میان بودجه‌بندی مدرسه، مدیریت نوآورانه و اثربخشی مدارس در کشور تایوان پرداخته است. نتایج به دست آمده نشان داد که مدیریت نوآورانه به طور مستقیم باعث افزایش اثربخشی مدرسه می‌شود. فاپوهاندا<sup>۳</sup> (۲۰۱۴)، در مطالعه‌ای تحت عنوان "افزایش اثربخشی سازمانی از طریق مدیریت بهتر استعدادهای به این نتیجه رسید که استخدام مبتنی بر شایستگی، برای پر کردن شکاف‌های موجود و آتی سازمان و بالابردن انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سازمان، بسیار ضروری و مؤثر است هم‌چنین پی برد که این مقوله‌ها، ارتباط مستقیمی با افزایش تولید و درآمد، نوآوری، بهره‌وری، کیفیت، رضایت مشتری، ارزش بازار، وفاداری کارکنان و تعهد دارد. چان<sup>۴</sup> (۲۰۱۲)، در هنگام کنگ تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر توسعه استعداد ورزشکاران نخبه را انجام داد که در نتایج آن مشخص شده، مشاوره و رابطه‌ی نزدیک مربی با ورزشکار موجب پیشرفت توسعه استعداد می‌شود. از طرفی مشخص شده که مدرسه نقش اساسی در هدایت ورزشکاران جوان در سال‌های بحرانی رشد جسمی و ذهنی ایفا می‌کند. درک موقعیت ورزشکار به صورت حمایت محسوس و نامحسوس از طرف معلمان با ارائه‌ی برنامه‌هایی مثل کلاس‌های جبرانی و هم‌چنین، حمایت و تشویق معلمان و هم‌کلاسی‌ها از ورزشکاران نخبه، موجب توسعه و کمک به پیشرفت ورزشکاران می‌شود، از دیگر نتایج این تحقیق می‌توان به تأثیر حمایت روانی، مالی، عاطفی و

---

<sup>۱</sup>. Mkamburi & Kamaara

<sup>۲</sup>. Chin

<sup>۳</sup>. Fapuhanda

<sup>۴</sup>. Chan

عملی والدین ورزشکار در رسیدن به موفقیت اشاره کرد. سمنس و باکوم<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، از طریق بررسی ادبیات در خصوص مدارس اثربخش به این نتیجه دست یافتند که آموزش به تنهایی نمی‌تواند معضلات اجتماعی را درمان کند بلکه مدرسه به عنوان یک عامل مهم اجرای سیاست‌های اجتماعی می‌تواند از طریق توسعه شایستگی‌های دانش‌آموزان به حل مسائل اجتماعی کمک کند. نتایج پژوهش دی‌مایر و دیگران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، در زمینه معیارهای اثربخشی در مطالعات اثربخشی مدرسه نشان داد که مدارس اثربخش متوجه موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان هستند و ویژگی‌های مدرسه بر پیشرفت دانش‌آموزان در ریاضیات و خواندن اثر می‌گذارد. روجر و روتن<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان کیفیت سیستم‌های توسعه استعداد با یک بررسی استاندارد از مقامات، مربیان و ورزشکاران در رشته‌های والیبال، دو میدانی، ژیمناستیک، شنا در چهار کشور استرالیا، چین، آلمان و ایالات متحده آمریکا و با استفاده از شاخص‌های کیفیت سیستم‌های توسعه استعداد موجود در رویکرد دنبالدین در سال ۱۹۰۸ به شناسایی چارچوبی برای تشخیص شاخص‌های کیفیت سیستم توسعه استعداد در ورزش قهرمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که چارچوب مفهومی موجود در تعیین معیارهای کیفیت سیستم توسعه استعداد در ورزش‌ها و کشورهای مختلف قابل استفاده است. از آنجایی که کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت بر کیفیت معلمان و اثربخشی معلمان آن جامعه استوار است. (حاج کاظمیان و کمالی، ۱۳۹۶)، ما در این پژوهش به دنبال نقش و اهمیت موضوع مدیریت استعداد و به موازات آن توسعه استعداد ضمن بررسی وضعیت مولفه‌های توسعه استعداد که بر اساس مدل پیرتو عبارتند از: بعد ژنتیک، بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصی)، بعد شناختی (هوش)، بعد استعداد، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس)، بعد خار به تعیین رابطه این مولفه‌ها با اثربخشی مدارس متوسطه می‌پردازیم. با توجه به روشن شدن اهمیت ارتباط دو حوزه موضوعی توسعه استعداد و به تبع آن اثربخشی حاصل شده از آن در سازمان می‌توان این مطلب را اذعان کرد که توسعه استعداد به عنوان محور اساسی ایجاد اثربخشی است. لذا انجام تحقیق حاضر از جهات چندی ضروری به نظر می‌رسد؛ به لحاظ نظری، انجام این پژوهش به درک عمیقی از مدیریت استعداد و توسعه

---

<sup>۱</sup>. Sammons & Bakkum

<sup>۲</sup>. De Maeyer

<sup>۳</sup>. Röger & Rütten

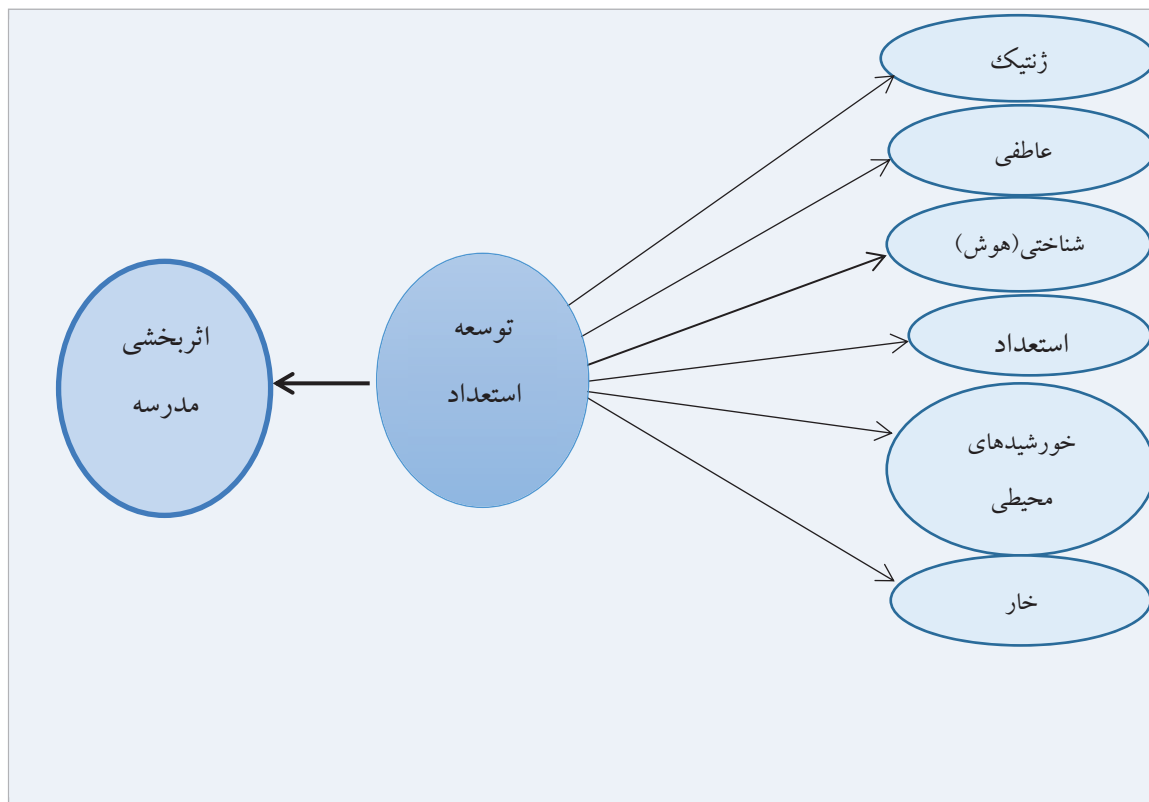
استعداد به عنوان یکی از کارکردهای اصلی آن و تأثیرات آن بر اثربخشی مدارس متوسطه کمک می‌کند. به لحاظ عملی، از آنجایی که این پژوهش به بررسی رابطه توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه می‌پردازد انجام این پژوهش می‌تواند به آموزش و پرورش در جهت بهبود توانایی شغلی معلمان، توجه به استعداد آن‌ها و تلاش در جهت اثربخشی مدارس متوسطه و ارائه خدمات بهتر می‌توان گام‌هایی موثر برداشت.

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق: ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

### فرضیه‌های فرعی تحقیق

- ۱) بعد ژنتیک در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.
  - ۲) بعد عاطفی در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر معناداری دارد.
  - ۳) بعد شناختی در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.
  - ۴) بعد استعداد در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.
  - ۵) بعد خورشیدهای محیطی در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.
  - ۶) بعد خار در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.
- با توجه به آنچه بیان گردید این تحقیق قصد دارد رابطه این دو متغیر را به شرح نمودار زیر تبیین کند.



شکل ۱. مدل مفهومی توسعه استعداد با اثربخشی مدارس

### روش تحقیق

از آنجایی هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر می‌باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق‌های کاربردی می‌باشد. از نظر ماهیت و چگونگی گردآوری اطلاعات، پژوهش حاضر همبستگی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان مدارس متوسطه استان بوشهر تشکیل می‌دهند که طبق بررسی‌های به عمل آمده تعداد آن‌ها در حدود ۵۹۳۸ نفر گزارش شده است. با توجه مشخص بودن حجم جامعه آماری، برای تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۶۱ نفر انتخاب شد. لازم به ذکر است که از ۳۶۱ پرسشنامه پخش شده با توجه به شرایط ویروس کووید ۱۹ و حضوری نبودن مدارس تعداد ۲۵۰ پرسشنامه عودت داده شده است. که در واقع ۷۵ درصد از جامعه پاسخ گفته‌اند. از این رو، نتایج حاصله بر اساس ۲۵۰ پرسشنامه تکمیل شده است. درانجام پژوهش

حاضر، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. هم‌چنین در پژوهش حاضر برای گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

پرسشنامه‌های استفاده شده در این تحقیق به صورت زیر می‌باشد:

پرسشنامه ۲۵ سوالی پژوهشگر ساخته توسعه استعداد (بر اساس مقاله هرم توسعه استعداد، که مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است و بر اساس همین مقاله یک چارچوب مفهومی که برای مولفه‌ها و زیر مولفه‌ها برای استعداد) در نظر گرفته شده است که به سنجش توسعه استعداد در ۶ بعد؛ ژنتیک، عاطفی (ویژگی‌های شخصی)، شناختی (هوش)، استعداد حیطه‌ها، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس)، خار می‌پردازد. نمره‌گذاری پرسشنامه توسعه استعداد بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت انجام می‌گیرد که امتیاز هر یک به صورت؛ خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می‌باشد.

پرسشنامه ۲۸ سوالی اثربخشی سازمانی پارسونز است که به سنجش اثربخشی سازمانی در ۴ بعد؛ تحقق یا کسب هدف، انطباق یا نوآوری، انسجام یا یگانگی و تداوم یا حفظ الگوها می‌پردازد. نمره‌گذاری پرسشنامه اثربخشی سازمانی بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت انجام می‌گیرد که امتیاز هر یک به صورت؛ خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵) می‌باشد.

جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری استفاده شده است؛ به این ترتیب که پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار اساتید قرار گرفته و از آنان خواسته شد پس از مطالعه، نظرات خود را در مورد روایی پرسشنامه اعلام نمایند. پس از جمع‌آوری اظهار نظرهای اعلام شده، روایی صوری پرسشنامه‌ها تایید شده است. و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر ضریب پایایی پرسشنامه توسعه استعداد ۰/۸۸ به دست آمده است. هم‌چنین ضریب پایایی پرسشنامه اثربخشی مدارس ۰/۹۳ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد. در این قسمت ابتدا در راستای تعیین مسیر تحلیل‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) باید ابتدا نرمال بودن یا نبودن سازه‌ها و ابعاد آن‌ها بررسی می‌شود. بدین منظور نرمال بودن یا نبودن سازه‌های توسعه استعداد و اثربخشی با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت.

فرضیه‌های آماری به صورت زیر است:



$H_0$ : توزیع داده‌های مربوط به هریک از متغیرهای نرمال است (داده‌ها از جامعه نرمالی آمده‌اند).  
 $H_1$ : توزیع داده‌های مربوط به هریک از متغیرهای نرمال نیست (داده‌ها از جامعه نرمالی نیامده‌اند).  
 همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود چون مقدار سطح معنی‌داری در تمامی مولفه‌ها پایین‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ است پس فرض یک را نتیجه می‌گیریم، یعنی مولفه‌های پژوهش نرمال نیستند. در نهایت به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از ضریب همبستگی اسپیرمن با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۲۳ استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسپیرنوف جهت بررسی نرمال بودن یا نبودن متغیرهای پژوهش

نتیجه آزمون	سطح معناداری	آماره آزمون	پارامترهای توزیع		تعداد نمونه	متغیر
			انحراف معیار	میانتکین		
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۵/۳۷۶	۰/۸۲۴	۳/۶۸	۲۵۰	ژنتیک
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۷/۲۱۰	۰/۵۹۴	۳/۸۹	۲۵۰	عاطفی (ویژگی‌های شخصی)
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۷/۲۷۳	۰/۶۴۹	۳/۹۲	۲۵۰	شناختی (هوش)
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۶/۵۱۴	۰/۶۰۳	۳/۷۲	۲۵۰	استعداد
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۶/۱۹۸	۰/۷۱۹	۳/۷۸	۲۵۰	خورشیدهای محیطی
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۶/۲۶۱	۰/۶۳۸	۳/۷۴	۲۵۰	خار
نرمال نیست	۰/۰۰۱	۵/۸۸۸	۰/۷۰۱	۳/۶۷	۲۵۰	اثربخشی

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود؛ سطح معناداری متغیرهای ذکر شده کم‌تر از  $\alpha = ۰/۰۵$  بوده، پس  $H_1$  (داده‌ها از جامعه نرمالی نیامده‌اند) نتیجه می‌گیریم. بنابراین از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده می‌شود.

### یافته‌ها

در بررسی ویژگی‌های افراد مطالعه شده داده‌های بدست آمده نشان می‌دهند که ۴۰/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد و ۵۹/۹ درصد زن بودند. از میان پاسخ‌دهندگان ۳۵/۱ درصد در گروه سنی ۲۰-۳۰ سال، ۳۹/۲ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۱۸/۴ در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۷/۱ درصد در گروه سنی بالاتر از ۵۰ سال هستند. بر اساس یافته‌ها از بین افراد مطالعه شده نتایج نشان داد که تعداد بیشتر پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی با ۵۷/۲ درصد می‌باشد. و از این میان

۲/۴ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۳۴/۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۵/۲ درصد دارای مدرک دکترا و کمترین میانگین متعلق به افراد دارای مدرک دیپلم با ۱/۲ درصد می باشد. میانگین سابقه خدمت بر حسب سال به این شرح می باشد: ۲۸/۸ درصد پاسخ دهندگان سابقه کاری کمتر از ۵ سال، ۳۵/۶ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۴/۸ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۰/۴ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال و در نهایت ۴ درصد دارای سابقه کاری بیش از ۲۰ سال هستند. جزئیات مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی در جدول ۱ خلاصه شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی پاسخ گویان

متغیرهای جمعیت شناختی	سطوح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۲	۴۰/۸
	زن	۱۴۸	۵۹/۲
سن	۲۰ - ۳۰ سال	۸۰	۳۵/۱
	۳۱ - ۴۰ سال	۹۸	۳۹/۲
	۴۱ - ۵۰ سال	۴۶	۱۸/۴
	بالتر از ۵۰ سال	۱۸	۷/۱
تحصیلات	دیپلم	۳	۱/۲
	فوق دیپلم	۶	۲/۴
	کارشناسی	۱۴۳	۵۷/۲
	کارشناسی ارشد	۸۵	۳۴/۰
	دکترا	۱۳	۵/۲
	سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۷۲
۵ - ۱۰ سال		۸۹	۳۵/۶
۱۰ - ۱۵ سال		۳۷	۱۴/۸
۱۵ - ۲۰ سال		۵۱	۲۰/۴
بیش از ۲۰ سال		۱	۴

برای بررسی رابطه بین متغیرهای (ژنتیک، عاطفی (ویژگی های شخصیتی)، شناختی (هوش)، استعداد، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) و خار) با متغیر وابسته

(اثربخشی) از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ نشان داده شده است. طبق جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته در سطح  $0/05 = P$  معنی دار است. بنابراین با احتمال  $0/95$  می توان گفت که بین متغیرهای مستقل (ژنتیک، عاطفی) (ویژگی های شخصیتی)، شناختی (هوش)، استعداد، خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) و (خار) با متغیر وابسته (اثربخشی) رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. همان طور که ذکر شد، در این مرحله ابتدا برای بررسی رابطه میان هریک از ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی از ضریب همبستگی اسپیرمن با کمک نرم افزار SPSS<sup>23</sup> استفاده شده است. حال در این قسمت تک تک فرضیات تحقیق به تفصیل مورد بررسی و آزمون قرار می گیرد. فرضیه اصلی: ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. جدول ۳ بررسی ضریب همبستگی رابطه ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر را نشان می دهد.

جدول ۳. بررسی ضریب همبستگی رابطه ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
ابعاد توسعه استعداد ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۶۲۱	۰/۰۰۱	H <sub>1</sub>

بر اساس یافته های به دست آمده از تحلیل همبستگی چون مقدار ضریب همبستگی ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی مدارس ( $r=0/621$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح  $0/05$  انجام گرفته است پس فرضیه اصلی در سطح  $0/05$  مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال  $95\%$  درصد گفت که فرض H<sub>1</sub> مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش ابعاد توسعه استعداد با افزایش اثربخشی مدارس همراه است. فرضیه ۱: بعد ژنتیک در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۴. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد ژنتیک در توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بعد ژنتیک ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۴۸۸	۰/۰۰۱	H <sub>1</sub>

تحلیل همبستگی بعد ژنتیک با اثربخشی مدارس ( $r = 0/488$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح  $0/05$  انجام گرفته است پس فرضیه اول در سطح  $0/05$  مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال  $95\%$  درصد گفت که فرض  $H_1$  مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت بعد ژنتیک در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد ژنتیک با اثربخشی مدارس همراه است.

فرضیه ۲: بعد عاطفی (ویژگی های شخصیتی) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۵. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد عاطفی (ویژگی های شخصیتی) در توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بعد عاطفی (ویژگی های شخصیتی) ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۴۸۸	۰/۰۰۱	$H_1$

تحلیل همبستگی بعد عاطفی با اثربخشی مدارس ( $r = 0/488$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح  $0/05$  انجام گرفته است پس فرضیه دوم در سطح  $0/05$  مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال  $95\%$  درصد گفت که فرض  $H_1$  مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت بعد عاطفی (ویژگی های شخصیتی) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد عاطفی (ویژگی های شخصیتی) با اثربخشی مدارس همراه است.

فرضیه ۳: بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۶. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بعد شناختی (هوش) ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۶۲۱	۰/۰۰۱	$H_1$

تحلیل همبستگی بعد شناختی (هوش) با اثربخشی مدارس ( $r = 0/621$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح  $0/05$  انجام گرفته است پس فرضیه سوم در سطح  $0/05$  مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال  $95\%$  درصد گفت که فرض  $H_1$  مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین،

می توان نتیجه گرفت بعد شناختی (هوش) با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد شناختی (هوش) با افزایش اثربخشی مدارس همراه است. فرضیه ۴. بعد استعداد در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۷. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد استعداد در توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بعد استعداد ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۵۹۵	۰/۰۰۱	H <sub>1</sub>

تحلیل همبستگی بعد استعداد با اثربخشی مدارس ( $r=0/595$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح ۰/۰۵ انجام گرفته است پس فرضیه چهارم در سطح ۰/۰۵ مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال ۹۵٪ درصد گفت که فرض H<sub>1</sub> مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت بعد استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد استعداد با افزایش اثربخشی مدارس همراه است.

فرضیه ۵. بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۸. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جمعیت و شانس) در توسعه استعداد با اثربخشی

متغیر	n	r	سطح معناداری	نتیجه آزمون
بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) ← اثربخشی	۲۵۰	۰/۶۰۴	۰/۰۰۱	H <sub>1</sub>

تحلیل همبستگی بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) با اثربخشی مدارس ( $r=0/604$ ) می باشد و چون آزمون فرضیه ها در سطح ۰/۰۵ انجام گرفته است پس فرضیه پنجم در سطح ۰/۰۵ مورد پذیرش واقع می شود، و می توان با احتمال ۹۵٪ درصد گفت که فرض H<sub>1</sub> مورد تایید قرار می گیرد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد خورشیدهای محیطی (خانه، مدرسه، اجتماع، جنسیت و شانس) با افزایش اثربخشی مدارس همراه است.

فرضیه ۶. بعد خار در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد.

جدول ۹. بررسی ضریب همبستگی رابطه بعد خار در توسعه استعداد با اثربخشی

نتیجه آزمون	سطح معناداری	r	n	متغیر
H <sub>1</sub>	۰/۰۰۱	۰/۲۶۹	۲۵۰	بعد خار ← اثربخشی

علاوه بر این طبق نتایج به دست آمده، تحلیل همبستگی بعد خار با اثربخشی مدارس ( $r=0/269$ ) می‌باشد و چون آزمون فرضیه‌ها در سطح  $0/05$  انجام گرفته است پس فرضیه ششم در سطح  $0/05$  مورد پذیرش واقع می‌شود، و می‌توان با احتمال  $95\%$  درصد گفت که فرض H<sub>1</sub> مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت بعد خار با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. به این معنی که افزایش بعد خار با افزایش اثربخشی مدارس همراه است.

### بحث و نتیجه گیری

توسعه استعدادها یکی از ابعاد مدیریت استعداد است که می‌تواند سطح خودآگاهی استعدادها را بهبود بخشیده و مهارت‌ها یا انگیزش آن‌ها در کار را افزایش دهد. هر اندازه که فعالیت‌های سازمانی، دانش محورتر می‌شوند، آموزش و توسعه نیز نقش پررنگ‌تری در پاسخگویی به نیازهای یادگیری آن‌ها و ضرورت‌های راهبردی سازمان ایفا می‌کند. (زین آبادی و دیگران، ۱۳۹۷). توسعه استعداد بر برنامه‌ریزی، گزینش و اجرای راهبردهای توسعه برای کل منبع استعداد تأکید دارد تا اطمینان حاصل شود که سازمان منبع تأمین استعداد را در حال و آینده برای برآورده کردن اهداف راهبردی دار است و فعالیت‌های توسعه ای هم راستا و هم طراز با فرآیندهای استعداد سازمانی قرار دارند (مهری و دیگران، ۱۳۹۷).

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه اصلی نشان داده است که ضریب همبستگی ابعاد توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای  $0/05$  معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال  $95\%$  گفت که فرض وجود رابطه بین ابعاد توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس ( $r=0/621$ ) بوده است که بیان کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش ابعاد توسعه استعداد

معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه اصلی، یافته‌ها نشان داد "ابعاد توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش درویشی و دیگران (۱۳۹۷) است که بیان می‌دارد؛ "موفقیت نهایی توسعه استعداد وابستگی زیادی به فاکتورهای بی‌شمار محیطی دارند. این فاکتورها شامل شرایط خانوادگی و میزان حمایت والدین، خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس)، عاطفی و ... می‌شود." هم‌چنین نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های قلی‌پور و خزایی (۱۳۹۷) و صالحی و همتی‌نژاد (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه اول نشان داده است که ضریب همبستگی بعد ژنتیک در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال ۹۵٪ گفت که فرض وجود رابطه بین بعد ژنتیک در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد ژنتیک در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد ژنتیک در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس ( $r=0/488$ ) بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد ژنتیک در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش "بعد ژنتیک در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش قلی‌پور و خزایی (۱۳۹۷)، پیرتو (۲۰۰۰) و مهری و دیگران (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد که همه استعدادها و توانمندی‌های ذاتی خاصی داریم که با افزایش سن، گنجینه ژنتیک ما انسان‌ها غالب‌تر و نافذتر می‌شود.

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه دوم نشان داده است که ضریب همبستگی بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال ۹۵٪ گفت که فرض وجود رابطه بین بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد معلمان با

اثربخشی مدارس ( $T=0/488$ ) بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی دوم پژوهش "بعد عاطفی (ویژگی‌های شخصیتی) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش شاملو (۱۳۹۷)، شاطری و دیگران (۱۳۹۴) و مکامبوری و کامارا (۲۰۱۷) هم‌خوانی دارد. که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد که افراد خلاق و موفق در همه حیطه‌ها دارای ویژگی‌های شخصیتی خاص و مشترکی هستند. در واقع، این خصوصیات شخصیتی، ابعاد عاطفی لازم جهت نیل یک فرد به موفقیت هستند و بر پایه ژن‌ها استوارند.

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه سوم نشان داده است که ضریب همبستگی بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای  $0/05$  معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال  $95\%$  گفت که فرض وجود رابطه بین بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس ( $T=0/621$ ) بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی سوم پژوهش "بعد شناختی (هوش) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش افتخاری و دیگران (۱۳۹۸) و نظری و دیگران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد بعد شناختی در قالب نمره بهره‌هوشی با بزرگ‌نمایی و به شکلی افراطی مورد تاکید قرار گرفته است، بهره‌هوشی بیشتر به عنوان یک معیار حداقلی (خشت و ملات) در نظر گرفته می‌شود که اشاره به سطح مشخصی از توانایی فکری لازم برای پیشبرد امور زندگی در این جهان دارد. داشتن بهره‌هوشی بالا برای شکوفایی و فعلیت بیشتر استعدادها ضروری نیست.



تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه چهارم نشان داده است که ضریب همبستگی بعد استعداد در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای  $0/05$  معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال  $95\%$  گفت که فرض وجود رابطه بین بعد استعداد در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد استعداد در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد استعداد در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس ( $T=0/595$ ) بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد استعداد در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی چهارم پژوهش "بعد استعداد در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش چیلو و بارکوهیزن (۲۰۱۷)، لونا اروکاس (۲۰۱۵) و زین آبادی و دیگران (۱۳۹۷) هم‌خوانی دارد که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد استعدادهای مختلف تحت تاثیر پارامترهای اجتماعی به رسمیت شناخته شده و ارزش‌گذاری می‌شوند، حتی استعداد ذاتی و خدادادی نیز نیاز به پرورش و توسعه دارد.

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه پنجم نشان داده است که ضریب همبستگی بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای  $0/05$  معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال  $95\%$  گفت که فرض وجود رابطه بین بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس ( $T=0/604$ ) بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی پنجم پژوهش "بعد خورشیدهای محیطی (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) در توسعه

استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش صالحی و همتی‌نژاد (۱۳۹۷)، چان (۲۰۱۲) و بارلو (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد همه افراد تحت تاثیر محیط هستند که در این پژوهش تاثیرات محیطی به شکل پنج خورشید (خانه، اجتماع و فرهنگ، مدرسه، جنسیت و شانس) به نمایش در آمده‌اند که همگی نسبت خاصی به عوامل محیطی دارند و منجر به افزایش سطح تلاش‌های معلمان در محیط کاری می‌گردد. کم و کیف این عوامل محیطی می‌تواند به پرورش، توسعه و شکوفایی استعداد و یا پژمردگی و تباهی آن منجر شود.

تجزیه و تحلیل یافته‌های فرضیه ششم نشان داده است که ضریب همبستگی بعد خار در توسعه استعداد با اثربخشی مدارس در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بوده، پس می‌توان با احتمال ۹۵٪ گفت که فرض وجود رابطه بین بعد خار در توسعه استعداد با میزان اثربخشی مدارس پذیرفته شده است. بنابراین، می‌توان گفت بعد خار در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد. میزان رابطه بعد خار در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس  $(r=0/269)$  بوده است که بیان‌کننده همبستگی متوسط و مستقیم بین متغیرهای مذکور است. یعنی با افزایش بعد خار در توسعه استعداد معلمان، اثربخشی مدارس نیز با افزایش همراه است. بنابراین، در بررسی فرضیه فرعی ششم پژوهش "بعد خار در توسعه استعداد معلمان با اثربخشی مدارس متوسطه استان بوشهر رابطه معناداری دارد." این نتیجه در هماهنگی با پژوهش مارتیندال و دیگران (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد که در بیان تبیین یافته‌ها می‌توان اظهار کرد سرمایه‌گذاری عاطفی - انگیزشی نیروی محرک‌هایی است برای حرکت به سوی انضباط شخصی و شور و اشتیاق و تعهد جهت توسعه استعداد. پیگیری یک ایده برای سال‌های متمادی، تمرکز هدفمند بر روی آن علیرغم مخالفت یا ممانعت دیگران، به علاقه وافر، انرژی، فداکاری و تلاش خستگی‌ناپذیر نیاز دارد. شکوفایی استعداد و تداوم خلاقیت فرد مستلزم تصدی یک شغل یا حرفه است. در همین راستا در توسعه استعداد بعد خار گذاشته شده است تا تاکید شود که برای تحقق تعهد برخورداری صرف از استعداد کافی نیست. به بیان دیگر، توسعه استعداد زمانی رنگ واقعیت به خود می‌گیرد که فرد فرو رفتن خاری را در خود احساس کرده و به سوی تعهد حرکت کند.

## منابع

- ابزری، مهدی و سرایداران، حمید. (۱۳۷۶). **مدیریت رفتار سازمانی؛ سازمان، مدیریت و فشارهای روانی**، اصفهان: انتشارات شرکت فرایندتحقیق.
- آقاسی، فاطمه (۱۳۹۲)، طراحی توسعه استعداد: تعریف، هدف، معماری، **مجله اروپایی آموزش و بهسازی**، ۳۶(۱)، ۲۴-۵.
- احمدی، محسن (۱۳۹۶). **بررسی نقش حرفه‌ای گرایی و رفتار شهروندی فردی معلمان در اثربخشی مدارس شهرستان کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۶-۹۵**. پایان نامه کارشناسی ارشد. گروه مدیریت آموزشی. دانشکده مدیریت. دانشگاه خوارزمی.
- امجدزبردست، محمد؛ غلامی، خلیل و نعمتی، سمیه (۱۳۹۳)، تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس بواسطه گری انگیزش معلمان و خوشبینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سنندج: ارائه یک مدل، **پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی**، ۲(۷): ۲۶-۷.
- اسدیگی، مسعود و عطاری، حامد (۱۳۹۴)، **فرا تحلیل رابطه ی بین مدیریت استعداد و اثربخشی سازمانی در آموزش پرورش شهرستان همدان**، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، شیراز. افتخاری، عذرا. گوهررستمی، حمیدرضا و درویشی، ابوالفضل. (۱۳۹۸)، تحلیل عوامل مؤثر در توسعه استعدادهای موفق لیگ دسته اول و دسته دوم فوتسال زنان ایران، **فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی**، ۱۱(۵۵): ۱۱۷-۴۲.
- ایمانی، جواد؛ باقری، مهدی. قلی قورچیان، نادر و جعفری، پریوش. (۱۳۹۶)، بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثربخشی مدارس برای ارائه مدل در راستای بهبود سیستم آموزشی مدارس، **فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی**، ۴(۱۴): ۶۱-۲۵.
- بنی هاشمی، سیدعلی و شجاعی، احسان (۱۳۹۶)، بررسی و ارزیابی اثربخشی سازمانی بر اساس مدل پارسونز (AGIL) در یک واحد نظامی، **نشریه علمی-ترویجی**، ۱۲(۵۰): ۱۱۶-۹۵.
- حسینی، محمد و سامری، مریم. (۱۳۸۹)، بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، **فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۸(۲۱): ۲۲۳-۲۰۱.
- حاج کاظمیان، محسن و کمالی، سمیه. (۱۳۹۶)، **اهمیت مدیریت استعداد در آموزش و پرورش**، سومین همایش بین‌المللی مدیریت استعدادها در هزاره سوم، تهران.
- درویشی، ابوالفضل، دوستی، مرتضی، رضوی، محمدحسین و فرزانه، فرزانه. (۱۳۹۷)، ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعداد فوتبال ایران، **رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی**، ۶(۲۲): ۷۹-۶۵.
- رایبیز، استیفن پی. (۱۳۷۴)، **مدیریت رفتار سازمانی**، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های فرهنگی.

- رضاییان، علی و سلطانی، فرزانه. (۱۳۸۸)، معرفی مدل جامع و دستگامی مدیریت استعداد و جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت، **فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت**، ۳(۸): ۴۹-۸.
- رزاقی، مریم. مطهری نژاد، حسین و لسانی، مهدی. (۱۳۹۷)، نقش اثربخشی مدرسه در توسعه شایستگی های شهروندی دانش آموزان از دیدگاه معلمان، **فصلنامه جامعه شناسی نهاد های اجتماعی**، ۵(۱۱): ۲۷۹-۲۵۳.
- رحیمیان، حمید. (۱۳۹۵)، کاوشی در اثربخشی مدارس علامه تهران، در چارچوب پژوهش مدارس اثربخش، **پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی**، ۲(۸): ۶۹-۵۱.
- زین آبادی، حسن رضا. آراسته، حمید. بهرنگی، محمدرضا و قمری، آزاده. (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مفهومی توسعه استعدادهای نیروی انسانی، **مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۷(۹۰): ۴۳-۱۱.
- شاملو، فرزانه. (۱۳۹۶)، **طراحی برنامه توسعه استعداد برای تیم مدیران شرکت بل روزانه**، پایان نامه کارشناسی ارشد، گروه آموزش و بهسازی منابع انسانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید بهشتی.
- شاطری، کریم. ابیلی، خدایار. رضاییان، علی و قلی پور، آریین. (۱۳۹۴)، شناسایی سازوکارهای توسعه استعدادها در صنعت برق ایران، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۲(۷): ۲۶-۱.
- قلی پور، رحمت الله. خزایی، محمود. (۱۳۹۷)، مطالعه تأثیر ادراک استراتژی مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت ایران خودرو تهران، **مطالعات مدیریت بهبود و تحول**، ۲۷(۸۷): ۲۸-۱.
- عبداللهزاده، حمید؛ عباسیان، حسین و علی نژاد، محسن (۱۳۹۷)، تبیین نقش ساختار توانمندساز مدرسه در اثربخشی مدرسه با میانجی گری خوش بینی تحصیلی معلمان، **مطالعات آموزشی و آموزشگاهی**، ۶(۱۷): ۵۲-۱.
- عامری، محمدعلی؛ بختیاری، حسن؛ کاملی، محمدجواد و امین صارمی، نوذر. (۱۳۹۶)، مولفه های موثر بر توسعه استعدادهای فرماندهی و مدیریتی در ناجا، **پژوهش نامه نظم و امنیت انتظامی**، ۱۰(۲): ۱۰۰-۶۷.
- مشهدی، معصومه. فقیه آرام، بتول و سعادت شامیر، ابوطالب. (۱۳۹۷)، رابطه توسعه استعدادها با نوآوری سازمانی و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، **آموزش، مشاوره و روان درمانی**، ۷: ۱۸-۱.
- ملک محمدی، سحر. (۱۳۹۶)، **تعیین و اولویت بندی عوامل توسعه استعداد (مورد مطالعه: ستاد مرکزی بانک سپه)**، کنفرانس سالانه پارادایم های نوین مدیریت در حوزه هوشمندی. تهران: دبیرخانه دائمی کنفرانس، دانشگاه تهران
- میرزا حکیم، حسین و پورسعید، محمد مهدی. (۱۳۹۷)، بررسی رابطه مدیریت استعداد و با اثربخشی سازمانی در شعب بانک سپه شهر کرمان، **مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه**، ۳(۱۰): ۱۳۰-۱۱۷.
- مهری، داریوش. ابوالقاسمی، محمود. قهرمانی، محمد و محجوب، حسن. (۱۳۹۷)، تبیین نقش فرهنگ سازمانی در توسعه استعداد کارکنان، **فصلنامه مدیریت نظامی**، ۱۸(۳): ۱۰۲-۷۱.
- نظری، فرهاد. یوسفی، بهرام و عبدی، حسین. (۱۳۹۵)، مقایسه و تعیین اولویت عوامل ارزیابی کیفیت سیستم توسعه استعدادیابی ورزشی از منظر ذی نفعان، **دوفصلنامه مدیریت و توسعه ورزش**، ۵(۱): ۳۵-۲۰.

هوی و میسکل. (۱۳۹۵)، **تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی**، ترجمه حسین عباسیان. تهران: انتشارات آراد کتاب.

- Areiqat A.Y, Abdelhadi T, Ahmad Al-Tarawneh H. (2010). Talent Management as a Strategic Practice of Human Resources Management to Improve Human Performance, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 2(2):1-17.
- Barlow, L. (2006). Talent development: the new imperative? **Development and Learning in Organizations**, 20 (3). pp. 6 – 9.
- Chan Oi Lan, R.(2012). **Factors Influencing Talent Development of Elite Athletes in Ho Kong**. Dissertation presented in part fulfillment of the requirements of the degree of Master of Education, University of Hong Kong.
- Chiloane, A.; Barkhuizen, N. (6102). Exploring the relationship between talent management a service delivery in a selected government institution. **Proceedings of Internation Academic Conferences**, International Institute of Social and Economic Sciences.
- De Maeyer, S., Bergh, H., Rymenans, R. Petegem, P. V., & Rijlaarsdam, G. (2010). Effectiveness criteria in school effectiveness studies: Further research on the choice for a multivariate model. **Educational Research Review**, 5, 81-96.
- Fapohunda T. (2014). Increasing organizational effectiveness through better talent management, Researchjournali's **Journal of Human Resource**, 2(4), 1-14
- Garavan, T. N. Carbery, R. and Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition scope and architecture, **European journal of Training and Development**, Vol. 36, No, pp.5-24
- Goodman, P. S., & Pennings, J. M. (1977). **New perspectives on organizational effectiveness** (pp 1-12). San Francisco: Jossey-Bass
- Hoy, Ferguson. (1985). A Theoretical Framewok and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools, **Educational Administrative Quarterly**, 21(4), 117-134.
- Ketter, P. (2010), Six Trends that Will Change Workplace Learning Forever. **Training a development**, 64 (12), 34-40
- Lezotte, L. W. (2009). **Effective schools: Past, present, and future**. Retrieved December, 20 Michaels, E., Handfield-Jones, H. and Axelrod, B. (2001). **The War for Talent**, Boston: Harvard Business School Press.
- Luna-Arocas, R. (2015). Talent management, talent mindest competency and job performance: the mediating role of job satisfaction, **European. Journal International Management**, 9, 1, 28-51
- Mayerson, D. R. (2010). **The Relationship between School Climate, Trust, Enabling Structures, and Perceived School Effectiveness**. ProQuest LLC
- Mkamburi, M.; Kamaara, M. (2017). Influence of talent management on employee performance at the united nations: a case of world food programme. **Journals strategic**, www.strategicjournals.com, 1(6): 61-11.
- Martindale, RJ. Collins, D. Daubney, J. (2005). Talent development: **a guide for practice and research within sport**, 57: 353-375

- Pruis, E. (2011). The Five Key Principles for Talent Development. **Industrial & Commercial Training**, 43 (4), 206-216.
- Rahayu, Sri; Ulfatin, Nurul; Wiyono, Bambang Budi; Imron, Ali; Wajdi, Muh Barid Nizarudin (2018). The Professional Competency Teachers Mediate the Influence of Teacher Innovation and Emotional Intelligence on School Security, **Journal of Social Studies Education Research**, 9, 2, -227.
- Röger, U., Rütten, A., Ziemainz, H., & Hil, H. (2010). Quality of talent development systems: results from an international study. **European Journal for Sport and Society**, 7(1): 7-19.
- Wu, W., & Hwang, L. Y. (2010). The effectiveness of e-learning for blended courses in colleges: a multi-level empirical study. **International Journal of Electronic Business Management**, 8(4): 65-79.