

## Identifying the Dimensions and Components of Intelligence and Talent Management for Elementary School Students

### ARTICLE INFO

*Article Type*  
*Research Article*

#### Authors

Heider Mozaffari<sup>1</sup>  
Fariba Shayegan<sup>2\*</sup>  
Ali Mohebi<sup>3</sup>

#### How to cite this article

Heider Mozaffari, Fariba Shayegan, Ali Mohebi, Identifying the Dimensions and Components of Intelligence and Talent Management for Elementary School Students, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(2); 288-298

1. Student of Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Iran.
2. Associate Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Iran. Supervisor (Corresponding Author).
3. Assistant Professor of Educational Sciences, University of Qom, Qom, Iran.

#### \* Correspondence:

Address:  
Phone:  
Email: shayegan\_fa@yahoo.com

#### Article History

Received: 2021/04/09  
Accepted: 2021/09/02  
ePublished: 2021/09/22

### ABSTRACT

**Purpose:** The purpose of this research is to identify the dimensions and components of intelligence and talent management for elementary school students.

**Materials and Methods:** The research was carried out in terms of the data objective of the foundation. The research community was formed by experts in the field of educational sciences specializing in the field of intelligence and talent management (they had books or textbooks). Based on theoretical saturation criteria, 10 people were selected in a targeted way. Data was collected by semi-structured interview using maxqda12 software.

**Findings:** As a result of 139 primary concepts (open code), 15 main concepts (core code) were obtained, which in the form of a paradigm model including the core category (development system of intelligence and talent management system) (attraction, development and promotion and retention of talent) ), causal factors (internal conditions, structural conditions and current processes), background factors (management factors, human resources planning and infrastructure factors), strategic factors (structural, process), environmental factors (environmental dynamics and environmental support) and consequences (individual and social-organizational) was presented.

**Conclusion:** based on the results obtained for the consequences, it can be stated that when a comprehensive and scientific intelligence and talent management system is used in the process of attracting, maintaining and developing organizational members, ultimately positive consequences for social programs - It will bring organizations and people.

**Keywords:** Management, Intelligence, Talent, Elementary School Students

## شناسایی ابعاد و مولفه های تشکیل دهنده مدیریت

## هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی

حیدر مظفری<sup>۱</sup>

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

فریبا شایگان<sup>۲\*</sup>

استاد، گروه جامعه شناسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

علی محبی<sup>۳</sup>

استاد، گروه برنامه ریزی درسی، دانشگاه علوم انتظامی امین، تهران، ایران.

## چکیده

هدف: هدف از این پژوهش شناسایی ابعاد و مولفه های تشکیل دهنده مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی انجام گرفته است.

مواد و روش ها: پژوهش از لحاظ هدف داده بنیاد اجرا شد. جامعه پژوهش را صاحب نظران حوزه علوم تربیتی متخصص در زمینه مدیریت هوش و استعداد (کتاب و یا مقاله داشتند) تشکیل دادند. بر اساس معیار اشباع نظری ۱۰ نفر به روش هدفمند انتخاب شدند. داده ها با مصاحبه نیمه ساختاریافته با استفاده از نرم افزار maxqda 12 گردآوری شد.

یافته ها: در نتیجه ۱۳۹ مفهوم اولیه (کدباز)، ۱۵ مفهوم اصلی (کد محوری) به دست آمد، که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری (نظام توسعه نظام مدیریت هوش و استعداد) (جذب، توسعه و ارتقا، و حفظ استعداد)، عوامل علی (شرایط داخلی، شرایط ساختاری و فرآیندهای جاری)، عوامل زمینه ای (عوامل مدیریتی، برنامه ریزی نیروی انسانی و عوامل زیرساختی)، عوامل راهبردی (ساختاری، فرآیندی)، عوامل محیطی (پویایی محیطی و حمایت محیطی) و پیامدها (فردی و اجتماعی - سازمانی) ارائه شد.

نتیجه گیری: بر مبنای نتایج به دست آمده برای پیامدها می توان بیان کرد که هنگامی که در فرایند جذب، نگهداشت و توسعه اعضای سازمانی یک نظام مدیریت هوش و استعداد جامع و علمی مورد استفاده قرار گیرد، در نهایت پیامدهای مثبتی برای برنامه های اجتماعی - سازمان و افراد به همراه خواهد داشت

کلید واژه ها: مدیریت، هوش، استعداد، دانش آموزان مقطع ابتدایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۱۱

\* نویسنده مسئول: shayegan\_fa@yahoo.com

## مقدمه

یکی از موضوعات بسیار مورد توجه مجامع تربیتی موضوع هوش و استعداد بشری است. دو وجهی که تفاوت های شخصی و شخصیتی را رقم میزند و فرصتها را در اختیار صاحبان آنها قرار می دهد. اگر چه تعاریف و تعابیر عامه با تفاسیر مجامع علمی از هوش و استعداد متفاوت است، لکن همه متفق القول بر اهمیت و ارزش آن صحنه دارند (۱). از این رو مدیریت و ارتقا وجوه استعداد و هوش همواره مورد توجه بوده است. بارها با خود اندیشیده ایم آیا کودکی که ریاضی نمی داند اما موسیقی می داند، بی استعداد است؟ کودکی که نمیتواند ساعتها به صورت منظم پشت میز و نیمکت کلاس بنشیند، در حالی که به شدت از روابط عمومی بالا و روحیه همکاری گروهی خوبی برخوردار است بی نظم و سر به هوست؟ به راستی استعداد چیست و چگونه باید آن را تعیین و مدیریت کرد؟ واژه مدیریت استعداد اولین بار در سال ۱۹۹۲ در مدرسه وارتون دانشگاه اینسلیوانیا آمریکا به کار رفت (۲). در این راستا، تحقیق های آکادمیک محدودی صورت پذیرفت تا اینکه در سال ۱۹۹۲ مؤسسه مکنزی به طور جدی و عملیاتی به این مبحث پرداخت این مؤسسه واژه جنگ برای استعداد را بکار گرفت. آنها قصد داشتند با بکارگیری این واژه، اهمیت محوری کارکنان برای شرکت ها و سازمان ها را مطرح کنند (۳). در بررسی شرکت مکنزی مشاهده شد که سازمان هایی که در جذب، توسعه و نگهداری مدیران با استعداد موفق تر هستند، میزان سود دهی بیشتری دارند. همین امر سبب شد نگرش به افراد باهوش و استعداد برای سازمانها عوض شده و به آنها به دید یک منبع ایجاد مزیت رقابتی نگاه شود (۴). در آن روزها مدیریت استعداد به عنوان یک مسئولیت جنبی به دپارتمان پرسنلی محول شده بود، در حالی که امروزه مدیریت استعداد به عنوان یک وظیفه سازمانی است که مسئولیت آن به عهده تمام دپارتمان هاست و بسیار جدی تر از گذشته مورد نظر قرار گرفته است (۵). با آگاه شدن رهبران سازمان ها از این حقیقت که استعدادها و تواناییهای کارکنان آنان است که کسب و کار آنها را به سمت موفقیت هدایت می کند، شرکت ها بر آن شده اند تا در زمینه مدیریت استعداد وارد عمل شوند و برای حفظ کارکنان با پتانسیل بالای خود تلاش کنند. به طور کلی از مدیریت استعداد به عنوان آخرین موج در حوزه مدیریت منابع انسانی یاد میشود. بدیهی است که زیربنای شخصیت افراد در دوران کودکی شکل می گیرد و در عین حال استعداد ذاتی و خداداد آدمی نیز در سنین کودکی به صورت خام و بکر نمایان است. این استعداد و هوش در طول زمان در برخورد با پدیده های اجتماعی تکمیل می شود و یا تغییر ماهیت داده به سمت و سوی مورد توجه جریانهای رهنمای اجتماعی تغییر مسیر و کاربری می دهد. از این رو تربیت و مدیریت شخصیت افراد از دوران کودکی مورد توجه قرار می گیرد و مدارس کودکان را برای تبدیل شدن به عناصر مورد دلخواه جوامع تحت نظر قرار می دهند. رستمی و همکاران (۶) در تحقیق خود به بررسی جایگاه مدیریت استعداد در مدیریت منابع انسانی و چگونگی به کارگیری آن در جذب و پرورش کارکنان اثربخش و با استعداد در آموزش و پرورش پرداختند. نتایج نشان داد اگر سازمان آموزش و پرورش بخواهد

مدیریت استعداد را می توان به منزله شناسایی، توسعه، تعامل، حفظ و استقرار استعدادهای تعریف نمود. غالباً برای انتخاب کوتاه مدت و بلند مدت مدیران ارشد و افراد با عملکرد بالا استفاده می شود (۱۲). شناسایی و توسعه افراد با استعداد به فرآیندی اشاره دارد که از طریق آن سازمان به شناسایی و توسعه کارکنانی که در آینده به طور بالقوه قادر به ایفای نقش های رهبری هستند، می پردازد (۱۳). مدیریت استعداد در اصل، تنها به موضوع پیش بینی نیاز به سرمایه انسانی و تدوین برنامه برای رفع آن می پردازد. (چن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۸۷) مدیریت استعداد استراتژیک عبارت است از فعالیت ها و فرایندهایی که شامل شناسایی پست های کلیدی توسعه منبع استعدادهای و مسئولان با عملکرد مناسب برای پذیرفتن این نقش ها، ایجاد ساختار منابع انسانی متفاوت برای تسهیل پذیرش این پست ها از طرف مسئولان شایسته و اطمینان از تعهد مستمر آنها به سازمان است. (۴). مدیریت استعدادهای مجموعه یکپارچه ای از فرایندها، برنامه ها، و هنجارهای فرهنگی در سازمان است که برای جذب، توسعه، استقرار و حفظ استعدادهای به منظور تحقق اهداف استراتژیک و نیازهای کسب و کار در آینده، طراحی و اجرا می شود (۱۴). در این مقاله برای پاسخ به آنکه چه سازوکاری را می توان برای مدیریت هوش و استعداد در دانش آموزان مقطع ابتدایی در نظر گرفت به شناسایی ابعاد و مولفه های پرداخته شد در همین راستا سوالاتی مطرح گردید که ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد دانش آموزان مقطع ابتدایی کدامند؟ و الگوی مفهومی مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی چگونه است؟

ذهیبون و همکاران (۱۵) در پژوهشی با عنوان « اعتباریابی مدل مدیریت استعداد معلمان ابتدایی در نظام آموزش و پرورش رسمی و عمومی ایران براساس سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران » بیان داشتند که روش این پژوهش ترکیبی از نوع اکتشافی است که در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ انجام شده است. در بخش کیفی روش پژوهش تحلیل مضمون قیاسی بود، ۵ مضمون فراگیر جذب و شناسایی، انتخاب، بکارگیری، توسعه و نگهداشت استخراج، سپس با توجه به مضامین فراگیر، ۱۰ مضمون سازمان دهنده شناسایی افراد نخبه، ایجاد انگیزه جهت جذب نخبگان، تناسب فرد با شغل، شایسته گزینی، بهره گیری همه جانبه از قابلیت های افراد، فراهم سازی شرایط اجرا، دانش افزایی فردی، ارتقای مهارت های شغلی و حرفه ای، تعالی و رفاه معلمان، و عجزین سازی افراد با شغل معلمی و ۴۰ مضمون پایه استخراج شدند. پس از تایید روایی و پایایی مضامین با استفاده از نظرات صاحب نظران و متخصصان علوم تربیتی، در بخش کمی پژوهش از روش توصیفی - پیمایشی جهت تدوین پرسشنامه استفاده شد. جامعه پژوهش در بخش کمی مدیران و معلمان مدارس ابتدایی آموزش و پرورش استان بوشهر بودند و نمونه براساس جدول کوهن و همکاران به تعداد ۳۷۷ نفر با روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای انتخاب شدند. پس از تایید روایی پرسشنامه و پایایی بدست آمده ۰/۷۴ با استفاده از آلفای

استعدادهای را در آینده ناپنهان مدیریت نماید؛ باید بتواند استعدادهای را شناسایی کند، و این استعدادهای شناسایی شده را توسعه دهد و همچنین استعدادهای توسعه یافته را نگهداری و ذخیره کند و به دنبال آن ارزیابی از استعدادهای نگهداری شده را انجام دهد و این چرخه را به طور سیستمی مدیریت کند (۶).

در پژوهش حاضر تاکید و نقطه اتکای ذهن نگارنده بر موضوع نگهداشت استعداد در نظام آموزشی است. شاید درباره موضوعاتی مانند کشف استعداد کارهای زیادی انجام شده باشد و حساسیت های زیادی هم وجود داشته باشد. اما اینکه پس از کشف استعداد چه بر نامه ای برای توسعه استعداد در نظر گرفته می شود از اهمیت بالایی برخوردار است (۷). تلاش برای پایان دادن به این واقعیت تلخ که بسیاری از استعدادهای در نظام آموزشی نه تنها ارج گذاری نمی شوند بلکه به عنوان ضد ارزش علمی و بی استعدادی نیز تلقی می شوند از جمله انگیزه های پیشران این مقوله می باشد. ملاک قرار گرفتن برخی از تواناییها و تعدادی از هوش ها نظیر هوش ریاضی به عنوان معیار سنجش برتری علمی و کفایت آموزشی از جمله ویژگی ها و البته معایب فعلی مدارس ما است و اگر چه تلاش هایی در زمینه استعداد یابی در مقاطع متوسطه شده است و یا حتی در مقطع ابتدایی نیز از طریق طرح شهاب ملی حرکت های در خور تحسینی برای کشف استعداد رخ داده است، لکن سخن این پژوهش برای مرحله بعد از کشف استعداد است (۸). لذا در این پژوهش تلاش می شود ضمن بررسی شرایط موجود، راهکار و الگوی مدیریتی مناسبی جهت بهبود وضعیت نظام آموزشی در رویارویی با فراگیرانی که در زمینه های پنهان صاحب هوش و توانایی هستند، ارائه شود.

در زمینه رویارویی با استعداد سه مرحله ی تشخیص، حفظ و بکارگیری در نظر گرفته شده است، در بحث توسعه و نگهداری استعداد که موضوع مورد امان این مقوله هست، نقش مدرسه، معلم، خانواده و نظام بالادستی آموزش و پرورش قابل توجه خواهد بود (۹).

بنا به گفته استرانگ بهترین ملاک اثر بخشی معلم، هدایت یادگیری دانش آموزان است. در واقع معلم، از راه آموزش، در تجارب یادگیری دانش آموزان دخل و تصرف می کند تا بر یادگیری آنان تأثیر بگذارد (۱۰) معلمی که وظیفه اصلی خویش را انتقال مستقیم مطالب درسی بدون مشارکت دانش آموزان در فرایندهای کلاسی می داند عملاً موجب از بین رفتن زمینه های خلاقیت استعداد و هوش در دانش آموزان خواهد شد. سیدل و شاولسون بر همین اساس گفته اند: آموزش به عنوان خلق محیط های یادگیری که در آن فعالیت های مورد نیاز یادگیرندگان برای ساخت دانش و کسب توانایی تفکر به حداکثر می رسد، تعریف معلم نباید تنها با روش آموزش مستقیم، به انتقال معلومات به یادگیرنده بسنده کند، و همه دانش آموزان را به یک چشم نگاه کند. از همه یک انتظار داشته باشد و از همه بدتر همه استعداد ها را با هم مقایسه کند. بلکه باید کلاس را به گونه ای سازمان دهد که یادگیرندگان از طریق ارتباط فعال منحصر به فرد خود با موضوع درسی، یاد بگیرند. (۱۱)

<sup>1</sup> Chen

### مواد و روش ها

پژوهش حاضر براساس هدف، توسعه ای است، و از منظر روش اجرا، توصیفی از نوع اکتشافی است. زیرا هدف پژوهش، شناسایی و واکاوی شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی است. از منظر روش اجرا، توصیفی از نوع اکتشافی مبتنی بر نظریه برخاسته از داده ها و طرح نوحاسته اشتراس و کوربین است. در این طرح، با این پیش فرض که باید امکان داد تا نظریه از داده تکوین یابد، نه اینکه مقوله های ویژه های را مورد تأکید قرار داد، سعی شد ابعاد و مولفه ها و شاخص ها و در نهایت الگوی پارادایمی مدیریت هوش و استعداد از تحلیل ذهنیات و ساختار شناختی موجود در مصاحبه ها استخراج شود. مشارکت کنندگان در پژوهش را افراد خبره علوم تربیتی (مدیریت آموزشی، منابع انسانی و مدیریت استعداد) در دانشگاه های آزاد و دولتی که در این زمینه تخصص و یا مقاله و کتاب تالیفی داشته اند، همچنین مدیران و معلمان مدارس دولتی و غیردولتی تشکیل داده اند. معیارهای ورود به مطالعه عبارت بودند از خبرگان با حداقل سه سال تجربه فعالیت در دانشگاه ها و مدارس دولتی و غیردولتی در زمینه مدیریت هوش و استعداد و مطالب تابعه، متخصصین با حداقل تحصیلات دکتری در علوم تربیتی روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند بود. از نظر تشکری و تدلیه<sup>۲</sup> در این روش نمونه گیری، موارد بصورت غیرتصادفی و کاملاً هدفمند انتخاب می شوند که در بخش کیفی تعداد ۱۰ نفر از خبرگان در این پژوهش مشارکت داشتند که در جدول ۱ آورده شده است. رویکرد داده بنیاد (گرنند تئوری) کیفی برای تعیین ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی استفاده شد.

میانگین زمانی مصاحبهها ۹۸ دقیقه بود. پس از پیاده سازی مصاحبهها، به منظور تحلیل دادهها از روش گرنند تئوری و همزمان با جمع آوری دادهها استفاده شد. بدین ترتیب که پس از انجام مصاحبهها ابتدا متن نوارها پیاده شد. پس از آن یک نسخه از کدهای استخراج شده برای مصاحبه شونده ارسال و تأیید شد. جهت آشنایی با دادهها و غرق شدن، دادهها چندین مرتبه بازخوانی گردید بدین ترتیب کدهای اولیه شناسایی و کدهای اولیه مشابه در یک طبقه کنار هم قرار گرفتند و طبقات اولیه شکل گرفت. این طبقات درهم ادغام شده و درون مایه ها را تشکیل دادند. همچنین جهت اطمینان از صحت دادههای جمع آوری شده، درگیری طولانی مدت و عمیق داده ها وجود داشت. بعلاوه، دو پژوهشگر دیگر علاوه بر پژوهشگران اصلی، در تحلیل دادهها مشارکت داشتند. پژوهشگر دست نوشته ها را برای تأیید کدگذاری و طبقات میخواندند. برای افزایش تأییدپذیری مجدداً به مشارکت کنندگان مراجعه میگردید. داشتن حداکثر تنوع در نمونه گیری و دیدارهای طولانی، راه های دیگر افزایش اعتبار دادهها بودند. از همان مصاحبه اولیه کدها و طبقات فرعی شکل گرفتند و سپس کاهش دادهها در تمام واحدهای تحلیل (کدها) ادامه یافت تا درون مایهها ظهور یافتند و در شش بُعد (علی، پدیده، محیط، راهبرد، پیامدها، زمینه) به عنوان کدهای

کرونباخ، جهت اعتباریابی مدل پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور استفاده گردید. همه مضامین با بار عاملی بالا مورد تأیید قرار گرفتند که نشان دهنده روایی و اعتبار بالای مدل بود. نتایج این پژوهش نشان داد که اجرای این مدل می تواند تحقق اهداف آموزش و پرورش را در یافتن، جذب و نگهداشت افراد نخبه و تأثیر گذار، تسهیل نماید.

هژبرنژاد و همکاران (۱۴) در پژوهشی تحت عنوان « شناسایی مولفه های راهبردی- بومی موثر بر مدیریت استعداد کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی» به بررسی مولفه های راهبردی و بومی مدیریت استعداد در بین کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بعد نظام جذب استعداد، نظام ارتقاء استعداد، نظام حفظ استعداد، نظام توسعه و آموزش و نظام ارزیابی و کشف استعداد به عنوان ابعاد اصلی مدیریت استعداد هستند و همچنین در ۲ راند دلفی مؤلفه های مورد ارزیابی برای تعیین روایی و پایایی قرار گرفت که در راند اول ۲۳ شاخص حذف و در راند دوم ۴۴ شاخص نهایی با ضریب کندال ۰.۶۵۴ مورد تأیید قرار گرفت.

چن و همکاران (۱۶) در پژوهشی تحت عنوان « سیستم های مدیریت استعداد استراتژیک و رفتارهای کارکنان: اثر واسطه ای تماس» توسعه و حفظ استعداد در کمک به سازمانها در رقابت حیاتی و بسیار مهم است. با این حال، نحوه درک استعدادها از سوی کارفرمایان و در نتیجه سرمایه گذاری منابع مناسب برای ایجاد انگیزه و توسعه کارکنان با استعداد، هنوز به توجه قابل توجهی نیاز دارد. این مطالعه استدلال می کند که متفاوت از سیستم منابع انسانی عمومی، پیاده سازی سیستم مدیریت استعدادها استراتژیک (STMS) برای سرمایه گذاری در یک گروه با استعداد می تواند تفسیر شغلی کارکنان را از نظر فراخوان کارکنان ایجاد کند. این می تواند به نوبه خود، رفتارهای مثبت کارکنان، از جمله کارآفرینی و صدا را بیشتر توسعه دهد. علاوه بر این، اثر میانجی گری تماس کارمند در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفته است. این مطالعه از نظر تجربی و تأیید تجربی اثرات STMS را ارائه می دهد. همچنین شواهد تجربی ارائه می دهد که تماس با کارکنان یک واسطه کلیدی برای توسعه رفتارهای کاری کارکنان است. دلالتهای کاربردی شناسایی شده نیز مرجع مهمی برای سازمانها هستند

گلیستر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۳)، پژوهشی با عنوان مدیریت منابع انسانی و عملکرد و نقش مدیریت استعداد به عنوان یک مکانسیم انتقال صورت دادند، روش تحقیق توصیفی- پیمایشی بود، و از طریق پرسشنامه استاندارد به جمع آوری داده های پژوهش پرداخته شد. نتایج تحقیق نشان که هنگامی مدیریت استعداد بر بر روی یک سری از اقدامات همچون توسعه شبکه های نیروی کار و سرمایه اجتماعی متمرکز شده است یک کلید است مکانیزم انتقال بین روابط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد شرکت است.

<sup>2</sup> tashakkori and teddlie

<sup>1</sup> Gliester

انتخابی جایگزاری شد. مصاحبهها تا مرحله اشباع نظری دادهها ادامه یافت. تحلیل محتوای کیفی با نرم افزار MAXQDA12 انجام شد.

جدول (۱) آمار جمعیت شناختی بخش کیفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
	مدیران و معلمان	۴	فوق لیسانس	۰	پایین تر از ۳۹ سال	۱		
	مدارس دولتی و غیر دولتی		تحصیلات		۴۰ تا ۴۵ سال	۲		
محل خدمت	اعضای هیأت علمی رشته مدیریت آموزشی و فرهنگی	۶	دکتری تخصصی	۱۰	۴۶ تا ۵۰ سال	۶		
			زن	۵	بالای ۵۰ سال	۱		
			جنسیت		زیر ۱۰ سال	۲		
			مرد	۵	۱۱ تا ۲۰ سال	۲		
					بالای ۲۰	۶		

الف) محل خدمت: ۴ نفر از خبرگان از مدیران و معلمان مدارس دولتی و غیردولتی شهر بوشهر بودند دارای مدرک دکتری، ۶ نفر اعضای هیأت علمی در رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)، علوم تربیتی و مدیریت بودند.

ب) تحصیلات: هر ۱۰ نفر دارای مدرک دکتری بودند. پ) جنسیت: ۵ نفر از خبرگان مرد و ۵ نفر زن بودند. ت) سن: در این بخش از پژوهش ۱ نفر پایین تر از ۳۹ سال، ۲ نفر ۴۰ تا ۴۵ سال، ۶ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱ نفر از خبرگان بالای ۵۰ سال سن دارند.

**یافته ها**

سوال اول: ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی چگونه است؟ نظرات مشارکت کنندگان پژوهش نشان داد که در کل ۱۵ مولفه و ۶ بُعد برای مدیریت هوش و استعداد استخراج گردید.

ب) تحصیلات: هر ۱۰ نفر دارای مدرک دکتری بودند. پ) جنسیت: ۵ نفر از خبرگان مرد و ۵ نفر زن بودند. ت) سن: در این بخش از پژوهش ۱ نفر پایین تر از ۳۹ سال، ۲ نفر ۴۰ تا ۴۵ سال، ۶ نفر ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱ نفر از خبرگان بالای ۵۰ سال سن دارند.

جدول ۲. ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی

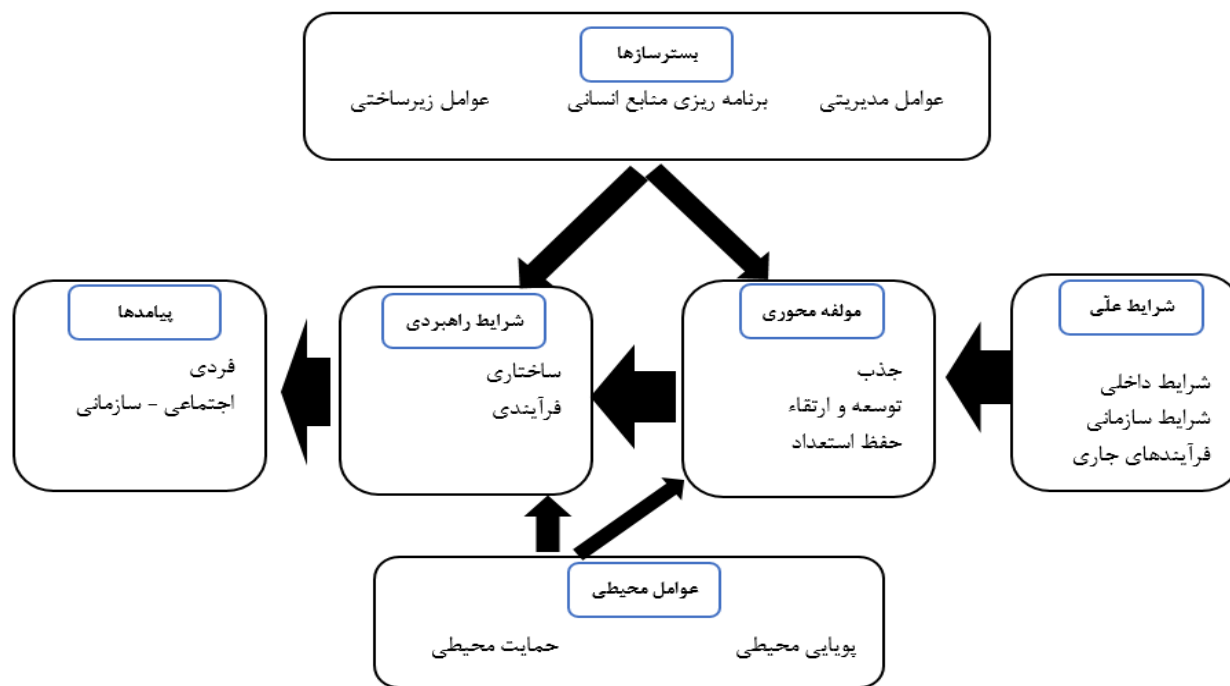
متغیر	بُعد	مولفه	شاخص	
مدیریت هوش و استعداد		شرایط داخلی	باور مدیران به تاثیر مدیریت استعداد در کسب مزیت رقابتی	
			تعهد عملکردی مدیران	
			شایسته سالاری در انتخاب مدیران مدارس ابتدایی	
			عدالت محوری و عدم تبعیض بین دانش آموزان (به دلیل تفاوت در استعداد)	
			استفاده از دانش آموزان در فعالیت های کلاسی با توجه به درجه مهارت و توانایی آنها	
			رتبه بندی دانش آموزان بر اساس هوش و استعداد آنها در فعالیت های مهارتی	
		شرایط علی	شرایط داخلی	ارزیابی مستمر به منظور ارتقای بهره وری دانش آموزان
				حمایت مدارس و وزارت آموزش و پرورش از دانش آموزان با هوش و استعداد خاص
				استفاده علمی از مدیریت استعداد و مولفه های آن
				توسعه شهرت مدرسه در سطح جامعه
				توسعه فرهنگ حمایت گرایانه
				توسعه راهبردی استعدادهای دانش آموزان و کادر اداری
				ایجاد فضای درسی و مهارتی مناسب برای نخبگان
				وجود مدیر خلاق و کارآمد در مدارس
			برگزاری کلاس مشاوره در زمینه های مورد نیاز دانش آموزان	

ایجاد فرصت های رشد در مدارس	
توسعه نوآوری و خلاقیت در سطوح مختلف تحصیل	
افزایش امکانات آزمایشگاهی	
کارگاه های آموزشی به منظور تسهیلات آموزشی	
توسعه شبکه های اجتماعی بین دانش آموزان	
وجود رقابت سالم بین دانش آموزان	
به رسمیت شناختن مدیریت استعداد	شرایط سازمانی
شناسایی وضعیت کنونی مدیران نسبت به توانمندی و دانش دانش آموزان	
وجود برنامه ریزی مسیر تحصیلی با توجه به استعداد دانش آموزان	
جامعه پذیری دانش آموزان با توجه به هوش هیجانی آنها	
مدیریت سرمایه های فکری	
استخدام کادر آموزشی کارآمد	
بهره گیری از مدیریت مبتنی بر وب	
سطح بندی استعدادهای موجود در مدارس	
برگزاری مصاحبه تحصیلی و هوش برای آشنایی با سطح استعداد دانش آموزان	
جذب افراد با مهارت بالا	
ارزیابی و پایش مداوم دانش آموزان از لحاظ استعداد و هوش	
علمی سازی روش های جذب و به کارگیری استعداد و هوش دانش آموزان	
توسعه کار تیمی بین دانش آموزان	
ایجاد جو دوستانه بین دانش آموزان در مدرسه	
مدیریت اطلاعات و ارتباطات	فرایندهای جاری
توانمندسازی روانشناختی نیروی انسانی	
توزیع هماهنگ نخبگیان در سطوح سازمانی	
بهره گیری از نظام انتقادات و پیشنهادات	
نظر خواهی از کارکنان در تمامی سطوح	
اصلاح نحوه گزینش متناسب با اصول علمی	
شکل گیری دیدگاه نوین در جذب افراد در ذهن مدیران	
ارزیابی میزان آمادگی استعدادهای برای موقعیت های شغلی بالاتر	
سرعت بخشیدن به توسعه استعدادهای سازمانی	
چابک سازی سازمانی	
توسعه رویکردهای سازمان های پاسخگوی سریع	
جذب، انتخاب و توسعه دانش آموزان با استعداد و باهوش	
شایسته گزینی در مدارس	
ارزیابی جامع مدیریت منابع انسانی در زمان مشخص	جذب
شناسایی مهارت های تحصیلی دانش آموزان	
همکاری بین دانش آموزان به منظور انتقال تجارب یکدیگر	مولفه محوری
ایجاد انگیزه برای پیوستن و ماندن در مدرسه	
وجود فرصت رشد و ارتقای مهارتی و درسی	
وجود فرصت رشد فردی	توسعه و ارتقاء
برنامه مدون برای عجزین شدن با دروس	
تلاش برای بالا بردن توانایی علمی-آموزشی دانش آموزان	

آموزش نظم و آراستگی به دانش آموزان		
افزایش توانمندی انتقال مفاهیم آموزشی به دانش آموزان		
تسلط بخشی به منابع آموزشی		
برنامه مدون برای پیشرفت تحصیلی		
وجود تعامل و همکاری بین مدارس		
درگیر نمودن دانش آموزان در فرایندهای تصمیم گیری		
توسعه و تنوع بخشی مهارت های تخصصی ( ورزش، هنر و...)		
نگرش مثبت به تغییرات فناوری ها در مدارس		
نهادینه سازی مدیریت دانش		
افزایش قدرت تحلیل گیری		
تامین رفاه و بیمه دانش آموزان در زمان تحصیل		
تفویض اختیار متناسب با مسئولیت دانش آموزان در کلاس	حفظ استعداد	
توسعه منزلت اجتماعی دانش آموزان		
تقدیر و تشکر از دانش آموزان توسط مدیریت		
توسعه تکنولوژی و فناوری های روز مناسب سن دانش آموزان ابتدایی		
حذف موانع اداری برای جذب دانش آموزان ( مانند بُعد مسافت )		
ساختار سازمانی منعطف با در نظر گرفتن سن دانش آموزان و مقطع تحصیلی	عوامل زیر ساختی	
توسعه آموزش های فوق برنامه با توجه به هوش و استعداد دانش آموزان		
توسعه توانایی رهبری تحول گرا در مدیران و دانش آموزان		
افزایش سطح توانمندی مدیران و کارکنان مدارس		شرایط زمینه ساز
سازماندهی نیروی انسانی در مدارس	برنامه ریزی نیروی انسانی	
پاداش و تشویق دانش آموزان در ازای بروز استعداد و هوش خاص		
توجه به ویژگی های جمعیت شناختی همچون سن و جنسیت		
به کارگیری دانش آموزان در جای صحیح خود		
عدم مداخله غیر ضروری در فعالیت های فردی دانش آموزان		
پرهیز از سلیقه ای عمل کردن مدیران در جذب دانش آموزان	عوامل مدیریتی	
کسب آمادگی ذهنی برای انجام تغییرات در مدارس		
بهره گیری از تجارب موفق مدارس و مدیران دیگر		
ایجاد خزانة استعداد در مدارس و وزارت آ.پ		
پرورش خلاقیت در محیط های آموزشی		
توسعه تفکر انتقادی در نظام های آموزشی	حمایت محیطی	
تخصیص بودجه کافی برای شناسایی استعدادها		شرایط محیطی
توسعه سازمان های حامی نخبگان		
توسعه تمرکز زدایی در وزارت آ.پ		
تقاضای جذب استعدادها در مدارس خاص	پویایی محیطی	
همکاری علمی بین مدارس و سازمان های نخبه پرور		
تعیین خط و مشی ها در مدارس و وزارت آ.پ		
توسعه چشم اندازهای مدارس		
استفاده بهینه و موثر از آموزش و تخصص و تجربه افراد توانمند در مدارس	ساختاری	راهبردها
مدیریت استراتژیک منابع انسانی		
رهبری هوشمند سازمانی		

ایجاد محیط سالم سازمانی	
شناسایی دانش آموزان و کارکنان با استعداد	
برقراری تعادل بین کار و زندگی	
افزایش عملکرد بر پایه عملکرد فردی	
ارتقای سطح دانش و تخصص	فرایندی
توسعه کارکنان دانش محور	
تیم پذیری مدیران و کارکنان	
افزایش مدارس استعدادیابی	
جذب دانش آموزان با استعداد	
پرورش دانش آموزان متعهد برای رده های تحصیلی بالاتر	
بهره وری منابع انسانی در مدارس	
توسعه هوش و استعداد دانش آموزان	
نخبه پروری	
بهبود کیفیت آموزشی	اجتماعی- سازمانی
افزایش عملکرد آموزشی	
کاهش هدر رفت منابع	
ارزش آفرینی برای مدارس و آموزش و پرورش و جامعه	نتایج ( پیامدها)
اثربخشی و کارایی در فرایندهای درسی	
بهبود کیفیت علمی دانش آموزان	
توسعه اخلاق آموزش و اخلاق حرفه ای	
توسعه و تحقق برنامه های راهبردی آ.پ	
رضایت تحصیلی	
کاهش بی علاقه گی درسی	
تقویت روحیه مثبت نگری	فردی
تسهیم دانش بین سطوح تحصیلی	
تعامل و همکاری علمی بین دانش آموزان	
ارتقاء هوش و استعداد دانش آموزان در یک مهارت خاص	

در آخرمدل پارادایمی ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی به شکل زیر ترسیم گردید.



شکل ۱. ابعاد و مولفه های مدیریت هوش و استعداد برای دانش آموزان مقطع ابتدایی

### نتیجه گیری

مدیریت هوش و استعداد بعنوان زیر شاخه ای از رشته مدیریت از دهه ۱۹۸۰ به بعد مورد توجه جدی جوامع توسعه یافته قرار گرفت. ویژگی مدارس امروزی پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می پذیرند، و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر پذیرفته اند. بر این اساس پیش بینی تغییرات با وقت نسبتاً معقول با اشکال مواجه خواهد بود. با درک این مهم که تغییر جزء لاینفک و ذات مدارس در هزاره سوم شده است، قدرت سازگاری و انطباق با تحولات اخیر در عرصه مختلف اقتصادی، اجتماعی و آموزشی زمانی برای آنها افزایش می یابد که از نیروی انسانی توانمند برخوردار باشند. در نتیجه به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، از این روی، داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی های حیاتی مدارس به حساب می آیند، منافع بسیار زیادی برای آموزش و پرورش به عنوان سازمانی بزرگ به دنبال خواهد داشت در واقع مطالعات رهبری و مدیریت اظهار می نماید که پرداختن به نیروی منابع انسانی جزء اصلی اثربخشی مدیریت است (۶). در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، صنایع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هرچه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود (۱۰). نتایج حاصل از بسیاری از تحقیقات درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه سازمانها و بعضاً رشد جوامع بشری بر این نکته تمرکز دارد که هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه منابع انسانی خود پرداخته باشد. امروزه محققان مباحث نیروی انسانی پی برده اند که نیروی انسانی واجد

شرایط و ماهر عامل با ارزش و سرمایه ای بی پایان در جهت رشد و توسعه سازمانها و کشورها بوده و بزرگترین سرمایه یک کشور و عامل اصلی پیشرفت آن است. اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می آمدند امروزه تغییرات فناوری، نیروی انسانی و افزایش بهره وری بعنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می شوند (۱۵). در این پژوهش ۶ بعد اصلی برای مدیریت هوش و استعداد دانش آموزان مقطع ابتدایی شناسایی گردید. در بعد علی سه مقوله شرایط ساختاری، شرایط داخلی و فرایندهای جاری شناسایی گردید. برای بُعد مقوله های اصلی سه مقوله جذب، توسعه و ارتقاء و حفظ استعداد شناسایی شد. برای بُعد زمینه نیز سه مقوله عوامل زیر ساختی، برنامه ریزی منابع انسانی و عوامل مدیریتی شناسایی شد. برای بُعد محیطی نیز دو مقوله حمایت محیطی و پویایی محیطی شناسایی شد. مبنای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که راهبردهای الگوی مدیریت استعداد در دو بخش ساختاری که تمرکز بر تعیین و خط مشی های سازمانی، توسعه چشم اندازهای سازمانی، استفاده بهینه و موثر از آموزش و تخصیص افراد توانمند در سمت های مختلف، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، رهبری هوشمند سازمانی، شناسایی کارکنان با استعداد دارد و فرایندی که تاکید بر برقراری تعادل بین کار و زندگی، افزایش عملکرد بر پایه عملکرد فردی، ارتقای سطح دانش و تخصص و تیم پذیری مدیران و کارکنان دارد دستورالعمل های راهبردی در جهت مدیریت استعداد در اختیار مدیران و مسئولان قرار می دهد. بر مبنای نتایج به دست آمده برای پیامدها می توان بیان کرد که هنگامی که در فرایند جذب، نگهداشت و توسعه اعضای سازمانی یک نظام مدیریت هوش و استعداد جامع و علمی مورد استفاده قرار گیرد، در نهایت پیامدهای مثبتی برای برنامه های اجتماعی - سازمان و افراد به همراه خواهد

4. Barkhuizen, N. E., & Gumede, B. (2021). The relationship between talent management, job satisfaction and voluntary turnover intentions of employees in a selected government institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 12.
5. Tahouri, Ali. (2019). Investigating the effect of talent management on employee succession and self-efficacy in the industry, mining and trade organization of Hamadan province. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(39), 22-40.
6. Rostami, Peyman, Visi, Korosh, Ghafouri, Farzad, Aliabadi, Samira. (2019). Designing the competency model of physical education student teachers of Farhangian University based on the data theory of the foundation. *Educational and school studies*, 9(2), 63-89.
7. Debai Saber, Mohsen, Abbasi, Efat, Fathi Vajargah, Korosh, Safai Mohd, Saeed. (2018). Identifying the main competencies of secondary school teachers from the point of view of education experts. *Educational and school studies*, 8(2), 83-111.
8. Ebrahimi, Morteza; Alik, Fahima; Abbasi, Muharram. (2016). Investigating the impact of talent management on organizational succession (case study: managers of Mohaghegh Ardabili University). *Quarterly Journal of Development of Human Resource Management and Support*. No. 43. 95-128.
9. Iqbal, Farzaneh, Howida, Reza, Siadat, Seyed Ali, Samavatian, Hossein and Yarmohamedian, Mohammad Hossein (2016), Identifying the components of talent management of faculty members in the university, *Development steps in medical education*, 40(2): 122- 136.
10. Salau, o. Osibanjo, A. Adeniji, A. Oludayo. O. (2018). Data regarding talent management practices and innovation performance of academic staff in a

داشت، در سطح فردی رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی از محیط سازمانی و کار در اعضای سازمان فراهم می آورد، این مهم تقویت نگرش مثبت نگری و بروز رفتارهای مثبت سازمانی را به همراه تسهیم دانش در میان اعضای سازمان را ایجاد می کند، وقتی افراد به درستی انتخاب و به کار گرفته شوند، تعهد بالای سازمانی نسبت به اهداف و سازمان پیدا خواهند کرد که در تلاش برای تعامل و همکاری با اعضای سازمان به منظور تبادل تجارب خود بر می آیند. در سطح اجتماعی - سازمانی نیز این مهم پیامدهای مثبتی همچون اثربخشی، کارایی، بهره وری، کسب مزیت رقابتی، نخبه پروری، بهبود کیفیت آموزشی، عملکرد مطلوب مدارس، کاهش هدر رفت منابع آموزشی، تعالی و بالندگی مدارس، توسعه اخلاق ورزی و در نهایت توسعه و تحقق برنامه های راهبردهای مدارس را به همراه خواهد داشت.

در همین راستا پیشنهادهای ارائه شد.

- در تلاش برای افزایش تعهد عملکرد خود و شایسته سالاری و ثبات و امنیت تحصیلی برآیند.
- تسریع در تبدیل وضعیت کارکنان به مرحله رسمی قطعی و ترفیع و ارتقای آنان بر اساس ضوابط مدون و روشن در زمان مناسب.
- همچنین در جلسات مدارس با تقدیر و تشکر از فعالیت های اجتماعی دانش آموزان حمایت مدیریت را از آنان را مورد تاکید قرار دهند.
- حمایت مدیران از دانش آموزان فعال از طریق ایجاد فضای تحصیلی مناسب.
- برگزاری دوره های و کارگاه های آموزشی متناسب با نیازهای دانش آموزان و کارکنان.

## References

1. Ahmadi Moghadam, Afsana and Suleimanpour, Mehboobe (2017), the relationship between electronic human resources management and talent management and organizational innovation, *New Approaches in Educational Management Quarterly*, 9(4): 107-126.
2. Pérez-López, I. J., & Navarro-Mateos, C. (2022). MasterchEF: A Talent Show-Based Educational Project for the Training of Future Physical Education Teachers. In *Handbook of Research on Using Disruptive Methodologies and Game-Based Learning to Foster Transversal Skills* (pp. 131-154). IGI Global.
3. Alziari, L. (2017). A chief HR officer's perspective on talent management, *Journal of Organizational Effectiveness, People and Performance*, 4(4): 379-383.

technology-driven private university.  
[www.elsevier.com/locate/dib](http://www.elsevier.com/locate/dib)

11. Nowak, H. E., & Scanlan, J. M. (2021, March). Strategy to stay ahead of the curve: A concept analysis of talent management. In Nursing Forum. Lick, D. W (2002). Leadership and change, in field guide to academic leadership, San Francisco, Jossey Bass.
12. Haak-Saheem, W. (2020). Talent management in Covid-19 crisis: how Dubai manages and sustains its global talent pool. *Asian Business & Management*, 19, 298-301.
13. Glaister, A., Karacay, G., Demirbag, M., & Tatoglu, E. (2018). HRM and performance—the role of talent management as a transmission mechanism in an emerging market context, *Hum Resour Manag J.*; 28:148–166.
14. Hezhbaranjad, Nosha, Mahmoudi, Amir Hossein, Hamidi Far, Fatemeh, Imani, Mohammad Naghi. (1400). Identification of strategic-native components affecting talent management of central organization employees of Islamic Azad University. *Society of Sociology of Education*, 14(1), 287-298.
15. Leila Zahabion, Narges Saidian, Arai Narges Keshti. (1400). Validation of the talent management model of elementary teachers in Iran's formal and public education system based on the fundamental transformation of education in the Islamic Republic of Iran. *Practical issues of Islamic education and training*; 6 (1): 98-73
16. Chen, S. Y., Lee, A. Y. P., & Ahlstrom, D. (2021). Strategic talent management systems and employee behaviors: the mediating effect of calling. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(1), 84-108.