



Relationship Between Preception of Transformational leadership and Application Talent Management with Self-Efficacy and Work Engagement in Employees of Education offices in Isfahan

Zahra Rezvani^{1*}, Fariba Karimi²

1 Master of Education, Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

2 Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

* Corresponding Author: zrezvani54@yahoo.com

Received: 2025-05-13

Accepted: 2025-06-07

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between perception of transformational leadership and application talent management with self-efficacy and work engagement among the employees of the education offices of Isfahan. The research method was correlation in this study. The statistical population of this study was 804 people of all administrative staff of the six regions and the general education department of Isfahan city. Sample size according to Krejcie and Morgan table (1970), 260 people were selected using stratified random sampling method. The research tools were transformational leadership questionnaire from Bass and Avolio (2000), a researcher-made talent management questionnaire based on the Philips and Ropper model (2009), the self-efficacy questionnaire of Rudolf et al (1998) and work engagement questionnaire from the Schaufeli and Bakker (2006). To validate the structure of standard transformational leadership questionnaire, self-efficacy and work engagement, a confirmatory factor analysis was used and for the construct validity of the researcher-made talent management inventory, an exploratory factor analysis was used. The reliability coefficients for the transformational leadership questionnaire were 0.925, for the talent management questionnaire 0.947, for the self-efficacy questionnaire 0.830 and for the work engagement questionnaire was 0.925. The analysis of the findings was done on two levels of descriptive and inferential statistics. The findings of this research showed that there is a meaningful relationship between transformational leadership and application talent management with self-efficacy and work engagement in the significance level of $p \leq 0.05$. The results of stepwise regression showed that, among the dimensions of transformational leadership, inspirational motivation can significantly predict self-efficacy, and individualized consideration and inspirational motivation can to predict work engagement. Among the dimensions of talent management retaining employees is the ability to predict self-efficacy and the developing and engaging can to predict work engagement. There was a difference between the mean of transformational leadership, application talent management, self-efficacy, and work engagement according to (gender, education, age, and service history) only in self-efficacy in terms of educational level. The results of the evaluation indicators of the structural equation model of the research also indicate a good fit of the model with the data.

Keywords: Transformational leadership, Talent management, Self-efficacy, Work engagement

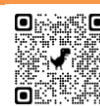
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Rezvani, Z & Karimi, F. (2025). Relationship Between Preception of Transformational leadership and Application Talent Management with Self-Efficacy and Work Engagement in Employees of Education offices in Isfahan. *JNACE*, 7(1): 264-283.





رابطه بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان

زهرا رضوانی^{۱*}، فریبا کریمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی-مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

* نویسنده مسئول: zrezvani54@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۱۷

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۲۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه ی بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان ادارات آموزش پرورش شهر اصفهان بود. روش پژوهش در این مطالعه همبستگی بود. جامعه ی آماری این پژوهش را کلیه ی کارکنان اداری نواحی ششگانه و اداره کل آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد ۸۰۴ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۶۰ نفر تعیین شد که با روش تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه رهبری تحولی بس و اولیو (۲۰۰۰)، پرسشنامه محقق ساخته مدیریت استعداد براساس مدل فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، پرسشنامه خودکارآمدی رادولف و همکاران (۱۹۹۸) و پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و باکر (۲۰۰۶) بود. جهت روایی سازه پرسشنامه های استاندارد رهبری تحولی، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از تحلیل عاملی تاییدی و جهت روایی سازه پرسشنامه محقق ساخته مدیریت استعداد از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. ضرایب پایایی برای پرسشنامه رهبری تحولی ۰/۹۲۵، برای پرسشنامه مدیریت استعداد ۰/۹۴۷، برای پرسشنامه خودکارآمدی ۰/۸۳۰ و برای پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۹۲۵ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل یافته ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. یافته های حاصل از این پژوهش در سطح معناداری $p \leq 0.05$ نشان داد که بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین ابعاد رهبری تحولی، انگیزش الهام بخش به طرز معناداری توان پیش بینی خودکارآمدی و توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش، توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند. از بین ابعاد مدیریت استعداد، حفظ و نگهداری استعداد توان پیش بینی خودکارآمدی و ابعاد توسعه استعداد و بکارگیری، توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند. بین میانگین رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به (متغیرهای جنسیت، تحصیلات، سن و سابقه خدمت) تنها در خودکارآمدی برحسب میزان تحصیلات تفاوت مشاهده شد. نتایج شاخص های ارزیابی مدل معادلات ساختاری پژوهش نیز، نشان از برازش خوب مدل با داده ها دارد.

واژگان کلیدی: رهبری تحولی، مدیریت استعداد، خودکارآمدی، اشتیاق شغلی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شبهه استناد به این مقاله: رضوانی، زهرا؛ کریمی، فریبا. (۱۴۰۴). رابطه بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۷(۱): ۲۶۴-۲۸۳.

تأثیرگذار هستند. در میان این عوامل رهبری عنصری کلیدی به شمار می‌رود. این رهبران هستند که از طریق نفوذ در پیروان خود به اهداف مدنظر دست می‌یابند و موفقیت یا شکست سازمان وابسته به اثربخشی رهبری در تمام سطوح می‌باشد. به کمک رهبری تحولی^۳ بهتر می‌توان استعداد های انسانی سازمان‌ها را ارتقا بخشیده و از ظرفیت‌ها و انرژی فزاینده‌ی آنها در حرکت به سمت تحقق هدف‌ها و دورنمای سازمانی بهره‌گرفت (جلالی و روح الهی، ۱۳۹۴).

رهبران تحول‌گرا فرآیند تغییر افراد و سازمان را تسهیل می‌کنند. این رهبران با توجه به موقعیت موجود برای سازمان یا واحد سازمانی خود چشم‌اندازی جذاب، واقعی و باورکردنی از آینده ایجاد می‌کنند و موجب اجرای موفقیت‌آمیز تغییرات سازمانی می‌شوند (شامی بزرگی و محمدی، ۱۳۹۳). اقدامات رهبری تحول‌گرا این امکان را به سازمان می‌دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزای رهبری تحول‌گرا به عنوان مکمل سایر اقدامات رهبری به کار می‌رود، می‌تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می‌تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلندمدت کند. در واقع بدون رهبری تحول‌گرای اثربخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به هنگام روبرو شدن با چالش‌های اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت (اسکندری، ۱۳۹۳).

افراد مستعد سرمایه‌های فکری و نیروهای انسانی با ارزشی هستند که توان فکری، سعی و تلاش آن‌ها زمینه‌ساز موفقیت سازمانها است. اگر سازمانی به همه‌ی منابع مالی، مادی و اطلاعاتی مجهز باشد، اما نیروی انسانی مستعد نداشته باشد، احتمال شکست و زوال آن پیش‌بینی می‌شود. اگرچه وجود افراد مستعد در سازمان ضروری است، اما کافی نیست، چرا که برای کشف، جذب، حفظ و اداره چنین نیروهای مستعدی باید از سیستم مدیریت استعداد^۴ استفاده نمود. مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه‌کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. سیستم مدیریت استعداد ابزار مؤثری در سازمان به شمار می‌رود و مدیران با به کارگیری این ابزار می‌توانند مهارت‌های کارمندان مستعد را به طرز صحیحی گسترش دهند. (نیاز آذری، تقوایی یزدی و نیاز آذری، ۱۳۹۳).

بیان مسئله

در سالیان اخیر، توجه به اشتیاق شغلی به عنوان یک مولفه روانشناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود

با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، به طور حتم رسالت سازمان به منظور برآورده شدن انتظارات جوامع، حساس‌تر و با اهمیت‌تر می‌شود. آنچه که امروز در بین اهل فن، به یقین تبدیل شده است، نقش اساسی انسان به عنوان گرداننده‌ی اصلی سازمان هاست. انسان‌ها هستند که به کالبد بی‌روح سازمان‌ها، جان می‌بخشند و عملاً تحقق اهداف را میسر می‌سازند. (نادری و صفرزاده، ۱۳۹۳). اگر افراد در سازمان با شور و شوق و علاقه کار کنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود دلبستگی و تعلق داشته باشند و در کل اشتیاق کافی در زمینه‌ی شغل خود داشته باشند نه تنها سازمان در نیل به اهداف تعیین شده خود موفق‌تر خواهد بود بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد. اشتیاق شغلی مفهوم جدیدی است که با تأکید بر درگیر کردن ذهن و عاطفه‌ی کارکنان با شغلشان، سعی در مهیا ساختن محیط کاری مطلوب برای کارکنان دارد و از این طریق در پی کسب مزیت رقابتی برای سازمان است. افزایش نشاط و اشتیاق اجتماعی رهاوردی است که اشتیاق شغلی برای جامعه به ارمغان می‌آورد. (میرزا دارانی، ۱۳۹۲).

اشتیاق شغلی^۱ مفهومی است که نتیجه و تمایل اخیر به روان‌شناسی مثبت‌نگر می‌باشد که با جنبه‌های تجارب سلامتی کارمندان سر و کار دارد به خصوص به نیروهای انسانی، عملکرد بهینه و تجارب مثبت در کار توجه دارد (Schaufeli & Bakker, 2024). با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی در سازمان دارد و همچنین به دلیل اهمیتی که اشتیاق شغلی در زندگی انسان دارد اخیراً توجه‌ها به اشتیاق شغلی در محیط کار سوق داده شده است. یکی از مهمترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. آموزش و پرورش مهمترین نهاد اجتماعی بر آمده ازمتن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل‌دهنده‌ی آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۲). لذا در جهت نیل به این هدف متعالی داشتن کارکنانی با اشتیاق شغلی و دارای احساس خودکارآمدی بالا در این ارگان کاملاً ضروری به نظر می‌رسد. خودکارآمدی^۲ به احساس، برداشت و اعتقاد درباره توانایی‌های فرد نسبت به شغل و اینکه از عهده آن بر می‌آید برمی‌گردد. به گفته بندورا خودکارآمدی اعتقاد فرد به ظرفیت و توانایی خود در رابطه با انجام کارهای مهارتی است (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰، ص ۲۶۲).

بنابراین توجه به مسئله اشتیاق شغلی و خودکارآمدی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است و موجب می‌شود تا گام‌های مناسبی در جهت تغییرات و پیشگیری از شکست‌ها برداشته شود. عوامل بسیاری بر روی اشتیاق شغلی و خودکارآمدی

آورده است. اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می کند و نیز میزان اثر بخشی و کارایی به دست آمده در کار گفته می شود. کارکنان مشتاق، احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان دارند آن ها همچنین خود را برای برآوردن مسئولیت شغلی توانمند می بینند (Schaufeli, Salanova, Gonzalez- Roma, Bakker, 2002). علاوه بر این آن ها در کارشان به دنبال چالش های جدید می گردند و هنگامی که احساس کنند کارشان برای مدت زیادی چالش انگیز نمی باشد آن را تغییر می دهند. به عبارت دیگر، افراد مشتاق فعالانه محیط کاری خود را تغییر می دهند (Bakker, 2011).

اشتیاق نقطه ی مقابل فرسودگی شغلی فرض شده است. برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج می برند کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس قدرتمندی، ارتباط موثر با کارشان را دارند. هم چنین آنها خودشان را برای بر آوردن مسئولیت های شغلشان توانمند می بینند (پورعباس، عابدی و باغبان، ۱۳۹۲).

سازمان هایی امروزی خواهان این هستند که کارکنانشان با انگیزه، خلاق، مسئول و درگیر با کارشان باشند. مسلماً کسانی که دچار فرسودگی اند توانایی چنین کاری ندارند اما کسانی که دچار فرسودگی نیستند، امکان دارد خیلی بیشتر هم کار کنند. اشتیاق شغلی نه تنها یک نقش حیاتی برای فهم رفتارهای سازمانی مثبت بازی می کند؛ بلکه همچنان برای هدایت مدیریت منابع انسانی و سیاست های بهداشت حرفه ای در سازمان ها نیز نقش مهمی دارد.

مسئله ی مهم پیش روی سازمانها و از جمله سازمان آموزش و پرورش، نحوه ی افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان می باشد. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به ویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان می باشد. (میرحیدری، سیادت، هویدار و عابدی، ۱۳۹۱).

یکی دیگر از عواملی که توجه به آن ضرورت دارد خودکارآمدی کارکنان می باشد. خودکارآمدی از نظریه شناخت اجتماعی Bandura، مشتق شده است که به باورها یا قضاوتهای فرد به توانایی های خود در انجام وظایف و مسؤلیت ها اشاره دارد. Bandura (1997) مطرح می کند که خود کارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارتهای شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف، به گونه ای اثربخش ساماندهی می شود. به نظر وی داشتن دانش، مهارتها و دستاوردهای قبلی افراد پیش بینی کننده های مناسبی برای

عملکرد آینده افراد نیستند، بلکه باور انسان در باره تواناییهای خود در انجام آنها بر چگونگی عملکرد خویش مؤثر است. (عبدلهی، ۱۳۸۵). افرادی که دارای خودکارآمدی بالا هستند چنین باور دارند که توانایی انجام وظایف را دارند و برای تلاش به انجام آن برانگیخته خواهند گردید و افرادی که دارای خودکارآمدی پایین هستند باور ندارند که می توانند وظایف را انجام دهند، آنها برانگیخته نخواهند شد و تلاشی هم انجام نخواهند داد (مهرداد، ۱۳۹۳، ص ۱۱۷). توجه به مسئله اشتیاق شغلی و خودکارآمدی کارکنان از اولویت بالایی برخوردار است و سازمانها در تلاشند تا با استفاده از همه امکانات و ابزارهای موجود، بهره وری مجموعه خود را افزایش دهند که به نظر می رسد این مهم، بدون اتخاذ سبک رهبری مناسب میسر نخواهد بود. Lok & Crawford مدعی شدند که رهبری نقش حیاتی در تعیین موفقیت و شکست یک شرکت ایفا می کند و Gill بیان داشت که رهبران به تحریک، ایجاد انگیزه، تشویق و شناخت پیروانشان به منظور نیل به نتایج عملکردی کلیدی مبادرت می ورزند. در میان سبک های رهبری، سبک رهبری تحولی به دلیل پیامدهای مثبتی که دارد و همچنین تناسب آن با تقاضاهای جهان کسب و کار در حال تغییر، جدیداً توجه محققان را به خود جلب کرده است (دامغانیان و حاج کاظمی، ۱۳۹۳). رهبری تحولی به منظور تقویت عملکرد کارکنان و سازمان، رابطه مثبتی را با زبردستان برقرار می کند، کارکنان را تشویق می کند که از نیازهای شخصی فراتر بروند و در راستای تمایلات گروه و سازمان کار کنند (الحسینی المدرسی، ابراهیمزاده پزشکی، ابوالقاسمی، ۱۳۹۴). مدیریت صحیح استعدادها و توجه به توانایی های کارکنان ضروری به نظرمی رسد. مدیریت استعداد نشان دهنده تغییر پارادیمی از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوین است که در بر گیرنده توجه به نخبگان سازمانی است (اسماعیلی و امیری، ۱۳۹۵).

فرآیند مدیریت استعداد ساختار یافته، شکاف بین سرمایه ی انسانی موجود در سازمان و استعدادهایی را که برای چالش های آینده ی سازمان نیازمند است را پر می کند (علیان عطاءآبادی ح، تقوی رشید زاده ح، زارعی، ۱۳۹۳، ص ۲۷).

بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در تلاش بوده است تا با بررسی متغیرهای رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد، اشتیاق شغلی و خودکارآمدی به عنوان عوامل تاثیر گذار بر رشد و شکوفایی آموزش و پرورش و متعاقب آن رشد جامعه، به افزایش اشتیاق شغلی و خودکارآمدی کارکنان کمک کند. لذا منظور از انجام این پژوهش تعیین رابطه ی بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان بوده است.

اهداف پژوهش

هدف اصلی

تعیین رابطه ی بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خود کارآمدی و اشتیاق شغلی در بین کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان

اهداف فرعی

۱- تعیین رابطه ی بین رهبری تحولی و مؤلفه های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با خود کارآمدی.

۲- تعیین رابطه ی بین رهبری تحولی و مؤلفه های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با اشتیاق شغلی.

۳- تعیین رابطه بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با خود کارآمدی.

۴- تعیین رابطه بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با اشتیاق شغلی.

۵- تعیین توان پیش بینی خودکارآمدی از طریق ابعاد رهبری تحولی.

۶- تعیین توان پیش بینی اشتیاق شغلی از طریق ابعاد رهبری تحولی.

۷- تعیین توان پیش بینی خودکارآمدی از طریق ابعاد مدیریت استعداد.

۸- تعیین توان پیش بینی اشتیاق شغلی از طریق ابعاد مدیریت استعداد.

۹- تعیین توان پیش بینی خودکارآمدی از طریق رهبری تحولی و مدیریت استعداد.

۱۰- تعیین توان پیش بینی اشتیاق شغلی از طریق رهبری تحولی و مدیریت استعداد.

۱۱- تعیین تفاوت بین میانگین رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خود کارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به متغیرهای (جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه خدمت).

۱۲- تعیین مدل ساختاری روابط بین رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد با خود کارآمدی و اشتیاق شغلی.

نوع و روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است. پژوهش های کاربردی با استفاده از زمینه و بستر شناختی و معلوماتی که از طریق تحقیقات بنیادی فراهم شده است، برای رفع نیازمندیهای بشر و بهبود و بهینه سازی ابزارها، روش ها، اشیاء و الگوها در جهت توسعه رفاه و آسایش و ارتقای سطح زندگی انسان مورد استفاده قرار می گیرد. این پژوهش از نوع همبستگی است. تحقیق همبستگی به پژوهش هایی گفته می شود که هدف آنها کشف روابط بین متغیرها با استفاده از آماره ی همبستگی است (گال و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین می توان گفت از آنجایی که محقق به بررسی رابطه ادراک رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان می پردازد، پژوهش حاضر از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد.

جامعه آماری پژوهش

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان در نواحی شش گانه و اداره کل به تعداد ۸۰۴ نفر، در سال ۱۳۹۵ بوده اند.

جدول ۱: تعیین حجم نمونه به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم

حجم نمونه		تعداد جامعه		کارکنان بخش های آموزش و پرورش
مرد	زن	مرد	زن	
۱۵	۴	۴۸	۱۱	اصفهان ، ناحیه ۱
۲۳	۸	۷۱	۲۴	اصفهان ، ناحیه ۲
۱۹	۱۳	۵۹	۴۰	اصفهان ، ناحیه ۳
۲۲	۹	۶۸	۲۷	اصفهان ، ناحیه ۴
۲۱	۱۲	۶۶	۳۶	اصفهان ، ناحیه ۵
۱۴	۵	۴۲	۱۶	جی (ناحیه ۶)
۷۵	۲۱	۲۳۱	۶۵	اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان
۱۸۹	۷۱	۵۸۵	۲۱۹	مجموع
۲۶۰		۸۰۴		

ابزار گردآوری اطلاعات

۱۲ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم) تشکیل شده است.

در پژوهش حاضر نیز به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از سه پرسشنامه استاندارد و یک پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده گردید. پرسشنامه این پژوهش از سه بخش تشکیل شده است:

پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی

جهت گردآوری داده‌ها در خصوص اندازه‌گیری اشتیاق شغلی از پرسشنامه استاندارد (Schaufeli WB, Bakker (2023) استفاده گردید که از ۱۷ گویه در طیف هفت درجه‌ای لیکرت (همیشه، اکثر اوقات، غالباً، بعضی اوقات، به ندرت، تقریباً هرگز، هرگز)

پرسشنامه رهبری تحولی

جهت گردآوری داده‌ها در مورد رهبری تحولی از پرسشنامه استاندارد (Bass BM, Avolio (2000) استفاده گردید که از ۲۰ سوال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هیچگاه) تشکیل شده است. این پرسشنامه دارای چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و توجه و ملاحظات فردی می‌باشد.

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا توسط آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت مورد بررسی قرار گرفت. سپس به منظور بررسی سوالات و آزمون فرضیه اصلی و فرضیات فرعی پژوهش، با استفاده از روش‌های آمار استنباطی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری کوواریانس محور، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام، آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه و آزمون‌های تعقیبی اقدام شده است.

پرسشنامه مدیریت استعداد

جهت گردآوری داده‌ها در خصوص اندازه‌گیری مدیریت استعداد از پرسشنامه محقق‌ساخته مدیریت استعداد بر اساس مدل (Phillips and Ruppert (2009) استفاده گردید که از ۴۷ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم) تشکیل شده است

پرسشنامه خودکارآمدی

جهت گردآوری داده‌ها در خصوص اندازه‌گیری خودکارآمدی از پرسشنامه (Rudolph et al (1997) استفاده گردید که از

توزیع فراوانی جنسیت پاسخ‌دهندگان

جدول ۲: توزیع فراوانی گروه نمونه برحسب جنسیت

شاخص‌های آماری جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی صحیح
مرد	۱۹۱	۷۳/۵
زن	۶۹	۲۶/۵
مجموع	۲۶۰	۱۰۰

تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرهای پژوهش و ابعاد آنها، آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کمترین مقدار و بیشترین مقدار مربوط به هر یک از این متغیرها و مولفه‌های آنها بیان شده است.

نتیجه تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرهای حاضر در پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است. در این جدول، برای هر یک از

جدول ۳: میانگین متغیرهای اصلی پژوهش و ابعاد آنها

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
رهبری تحولی	۳/۶۶	۰/۷۸۹	۱/۲۵	۴/۸۸
۱- نفوذ آرمانی	۳/۷۶	۰/۶۷۱	۱/۱۳	۵/۰۰
۲- ترغیب ذهنی	۳/۸۱	۰/۷۴۹	۱/۰۰	۵/۰۰
۳- انگیزش الهام بخش	۳/۷۹	۰/۸۹۹	۱/۰۰	۵/۰۰

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	کمترین مقدار	بیشترین مقدار
۴- توجه و ملاحظات فردی	۳/۵۱	۰/۹۴۴	۱/۰۰	۵/۰۰
مدیریت استعداد	۲/۷۱	۰/۷۶۱	۱/۰۳	۴/۳۰
۱- جذب و استخدام نیروی مستعد	۲/۸۷	۰/۸۲۵	۱/۰۰	۴/۷۰
۲- شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد	۲/۶۸	۰/۸۱۹	۱/۰۰	۴/۵۷
۳- بکارگیری	۲/۹۳	۰/۸۱۰	۱/۰۰	۴/۷۵
۴- توسعه استعداد	۲/۷۷	۱/۲۱۰	۱/۰۰	۴/۴۵
۵- حفظ و نگهداری استعداد	۲/۶۴	۰/۷۸۹	۱/۰۹	۵/۰۰
خودکارآمدی	۳/۶۳	۰/۶۸۹	۱/۲۶	۵/۰۰
۱- ابتکار	۳/۷۴	۰/۹۵۶	۱/۰۰	۵/۰۰
۲- تلاش	۳/۸۴	۰/۶۷۲	۱/۴۰	۵/۰۰
۳- پشتکار	۳/۵۲	۰/۸۸۷	۱/۰۰	۵/۰۰
اشتتایق شغلی	۵/۱۰	۱/۳۳۴	۱/۱۰	۶/۹۴
۱- نیرومندی	۵/۵۸	۰/۹۵۵	۲/۶۷	۷/۰۰
۲- وقف خود	۵/۲۹	۱/۲۵۲	۱/۴۰	۷/۰۰
۳- جذب	۵/۲۹	۱/۰۵۶	۱/۶۰	۷/۰۰

کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان
رابطه وجود دارد.

آزمون فرضیه اصلی پژوهش
فرضیه اصلی: بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست
مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتتایق شغلی

جدول ۴: ماتریس همبستگی پیرسون بین متغیرهای کانونی

متغیر	ضریب	رهبری تحولی	مدیریت استعداد	خودکارآمدی	اشتتایق شغلی
رهبری تحولی	ضریب همبستگی	۱	**۰/۵۳۷	**۰/۳۱۲	**۰/۶۶۰
	معناداری	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
مدیریت استعداد	ضریب همبستگی	-	۱	**۰/۳۴۹	**۰/۴۴۰
	معناداری	-	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
خودکارآمدی	ضریب همبستگی	-	-	۱	**۰/۴۰۴
	معناداری	-	-	-	۰/۰۰۰
اشتتایق شغلی	ضریب همبستگی	-	-	-	۱
	معناداری	-	-	-	-

* p<۰/۰۵ ** p<۰/۰۱

آزمون فرضیه‌های فرعی پژوهش
فرضیه فرعی اول: بین رهبری تحولی و مؤلفه‌های
آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش
و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

جدول ۴-۸ ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش را
نشان می‌دهد، مواردی که با دو ستاره مشخص شده‌اند در سطح
اطمینان ۹۹ درصد از لحاظ آماری معنادار می‌باشند، به طور مثال
بین رهبری تحولی با مدیریت استعداد رابطه معنادار و مستقیم به
میزان ۰/۵۳۷ وجود دارد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار
می‌باشد.

جدول ۵: ضریب همبستگی بین متغیرهای رهبری تحولی و ابعاد آن با خودکارآمدی

خودکارآمدی			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۰۹۷	**۰/۳۱۲	رهبری تحولی
۰/۰۰۰	۰/۰۴۷	**۰/۲۱۶	۱- نفوذ آرمانی
۰/۰۲۷	۰/۰۱۹	**۰/۱۳۸	۲- ترغیب ذهنی
۰/۰۰۰	۰/۰۵۹	**۰/۲۴۳	۳- انگیزش الهام بخش
۰/۰۰۳	۰/۰۳۴	**۰/۱۸۴	۴- توجه و ملاحظات فردی

** p<۰/۰۱

بوده است. لذا فرضیه فرعی اول مبنی بر این که بین رهبری تحولی و ابعاد آن با خودکارآمدی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید.

– فرضیه فرعی دوم: بین رهبری تحولی و مؤلفه های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۵ نشان می دهد ضریب همبستگی بین رهبری تحولی و ابعاد آن با خودکارآمدی معنادار است. یعنی بین رهبری تحولی و خودکارآمدی ($r=0/312$)، نفوذ آرمانی و خودکارآمدی ($r=0/216$)، ترغیب ذهنی و خودکارآمدی ($r=0/138$)، انگیزش الهام بخش و خودکارآمدی ($r=0/243$) و توجه و ملاحظات فردی و خودکارآمدی ($r=0/184$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۹/۷ درصد از واریانس رهبری تحولی و خودکارآمدی مشترک

جدول ۶: ضریب همبستگی بین متغیرهای رهبری تحولی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی			متغیر ملاک
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیرهای پیش بین
۰/۰۰۰	۰/۴۳۵	**۰/۶۶۰	رهبری تحولی
۰/۰۰۰	۰/۰۸۵	**۰/۲۹۳	۱- نفوذ آرمانی
۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	**۰/۳۳۴	۲- ترغیب ذهنی
۰/۰۰۰	۰/۱۲۵	**۰/۳۵۴	۳- انگیزش الهام بخش
۰/۰۰۳	۰/۱۸۳	**۰/۴۲۸	۴- توجه و ملاحظات فردی

** p<۰/۰۱

تحولی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید.

فرضیه فرعی سوم: بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۶ نشان می دهد ضریب همبستگی بین رهبری تحولی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معنادار است. یعنی بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی ($r=0/660$)، نفوذ آرمانی و اشتیاق شغلی ($r=0/293$)، ترغیب ذهنی و اشتیاق شغلی ($r=0/334$)، انگیزش الهام بخش و اشتیاق شغلی ($r=0/354$) و توجه و ملاحظات فردی و اشتیاق شغلی ($r=0/428$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۴۳/۵ درصد از واریانس رهبری تحولی و اشتیاق شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که بین رهبری

جدول ۷: ضریب همبستگی بین متغیرهای کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با خودکارآمدی

خودکارآمدی			متغیر ملاک
			متغیرهای پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۱۲۲	** ۰/۳۴۹	کاربست مدیریت استعداد
۰/۳۳۲	۰/۰۰۴	۰/۰۶۰	۱- جذب و استخدام نیروی مستعد
۰/۰۰۱	۰/۰۳۸	** ۰/۱۹۶	۲- شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد
۰/۰۰۰	۰/۰۵۸	** ۰/۲۴۱	۳- بکارگیری
۰/۰۰۰	۰/۰۵۱	** ۰/۲۲۴	۴- توسعه استعداد
۰/۰۰۰	۰/۰۶۸	** ۰/۲۶۰	۵- حفظ و نگهداری استعداد

** p<۰/۰۱

کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با خودکارآمدی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، به جز رابطه جذب و استخدام نیروی مستعد با خودکارآمدی در مابقی ابعاد تأیید گردید.

فرضیه فرعی چهارم: بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن به غیر از بعد جذب و استخدام نیروی مستعد با خودکارآمدی در مابقی ابعاد معنادار است. یعنی بین کاربست مدیریت استعداد و خودکارآمدی ($r=0/349$)، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد و خودکارآمدی ($r=0/196$)، بکارگیری و خودکارآمدی ($r=0/241$)، توسعه استعداد و خودکارآمدی ($r=0/224$) و حفظ و نگهداری استعداد و خودکارآمدی ($r=0/260$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۱۲/۲ درصد از واریانس کاربست مدیریت استعداد و خودکارآمدی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که بین

جدول ۸: ضریب همبستگی بین متغیرهای کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی			متغیر ملاک
			متغیرهای پیش بین
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	۰/۱۹۴	** ۰/۴۴۰	کاربست مدیریت استعداد
۰/۰۰۰	۰/۰۶۸	** ۰/۲۶۲	۱- جذب و استخدام نیروی مستعد
۰/۰۰۰	۰/۱۱۲	** ۰/۳۳۴	۲- شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد
۰/۰۰۰	۰/۱۳۰	** ۰/۳۶۱	۳- بکارگیری
۰/۰۰۰	۰/۱۳۶	** ۰/۳۶۹	۴- توسعه استعداد
۰/۰۰۰	۰/۱۱۳	** ۰/۳۳۶	۵- حفظ و نگهداری استعداد

** p<۰/۰۱

اشتیاق شغلی ($r=0/336$) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۱۹/۴ درصد از واریانس کاربست مدیریت استعداد و اشتیاق شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی چهارم مبنی بر این که بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید.

یافته‌های جدول ۸ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معنادار است. یعنی بین کاربست مدیریت استعداد و اشتیاق شغلی ($r=0/440$)، جذب و استخدام نیروی مستعد و اشتیاق شغلی ($r=0/262$)، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد و اشتیاق شغلی ($r=0/334$)، بکارگیری و اشتیاق شغلی ($r=0/361$)، توسعه استعداد و اشتیاق شغلی ($r=0/369$) و حفظ و نگهداری استعداد و اشتیاق شغلی ($r=0/336$)

فرضیه فرعی پنجم: ابعاد رهبری تحولی توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارا است.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۹: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی پنجم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
	رگرسیون	۱۱۵/۷۸۴	۰/۴۴۹		
	باقیمانده	۱۲۳/۰۴۹			
	کل				

متغیر وابسته: خودکارآمدی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۹ و مقدار معناداری پی-ولیکو که در اولین گام صفر بدست آمده است و از بین ابعاد رهبری تحولی تنها انگیزش الهام بخش توانسته خودکارآمدی کارکنان را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین انگیزش الهام بخش و خودکارآمدی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل

رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و انگیزش الهام بخش قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی است.

فرضیه فرعی ششم: ابعاد رهبری تحولی توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارا است.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۱۰: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی ششم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
	رگرسیون	۳۷۷/۰۶۱	۱/۴۶۱		
	باقیمانده	۴۶۱/۵۰۰			
	کل				
۲	- توجه و ملاحظات فردی - انگیزش الهام‌بخش	۹۱/۹۰۶	۴۵/۹۵۳	۳۱/۹۵۴	۰/۰۰۰
	رگرسیون	۳۶۹/۵۹۵	۱/۴۳۸		
	باقیمانده	۴۶۱/۵۰۰			
	کل				

متغیر وابسته: اشتیاق شغلی

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۰ و مقدار معناداری پی-ولیکو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام‌بخش توانسته اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام‌بخش با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام‌بخش قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان است.

- فرضیه فرعی هفتم: ابعاد مدیریت استعداد توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارا است.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

جدول ۱۱: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی هفتم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
	رگرسیون	۱۱۴/۷۳۹	۰/۴۴۵		
	باقیمانده	۱۲۳/۰۴۹			
	کل				

متغیر وابسته: خودکارآمدی

می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و حفظ و نگهداری استعداد قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی است.

- فرضیه فرعی هشتم: ابعاد مدیریت استعداد توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارا است.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۱ و مقدار معناداری پی-ولیو که در اولین گام صفر بدست آمده است و از بین ابعاد مدیریت استعداد تنها حفظ و نگهداری استعداد توانسته خودکارآمدی کارکنان را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین حفظ و نگهداری استعداد و خودکارآمدی، ارتباط معنی‌داری

جدول ۱۲: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی هشتم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
۱	- توسعه استعداد	۶۲/۷۰۴	۶۲/۷۰۴	۴۰/۷۰۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۹۸/۷۹۷	۱/۵۴۶		
	کل	۴۶۱/۵۰۰			
۲	- توسعه استعداد	۷۴/۱۱۵	۳۷/۰۵۸	۲۴/۵۸۵	۰/۰۰۰
	- بکارگیری	۳۸۷/۳۸۵	۱/۵۰۷		
	کل	۴۶۱/۵۰۰			

متغیر وابسته: اشتیاق شغلی

- فرضیه فرعی نهم: رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توان پیش‌بینی خودکارآمدی را دارند.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۲ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، توسعه استعداد و بکارگیری توانسته اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین توسعه استعداد و بکارگیری با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و از بین ابعاد مدیریت استعداد، توسعه استعداد و بکارگیری قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان است.

جدول ۱۳: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی نهم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
۱	- مدیریت استعداد	۱۵/۰۰۹	۱۵/۰۰۹	۳۵/۸۴۳	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۰۸/۰۳۹	۰/۴۱۹		
	کل	۱۲۳/۰۴۹			
۲	- رهبری تحولی	۱۰۵/۳۷۷	۸/۸۳۶	۲۱/۵۴۹	۰/۰۰۰
	- مدیریت استعداد	۱۲۳/۰۴۹	۰/۴۱۰		
	کل	۱۲۳/۰۴۹			

متغیر وابسته: خودکارآمدی

- فرضیه فرعی دهم: رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توان پیش‌بینی اشتیاق شغلی را دارند.

جهت بررسی این فرضیه از روش رگرسیون گام به گام استفاده گردید.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۳ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توانسته خودکارآمدی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد قادر به پیش‌بینی خودکارآمدی کارکنان است.

جدول ۱۴: معناداری مدل رگرسیون گام به گام در فرضیه فرعی دهم

مدل	متغیر پیش‌بین	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F آماره	سطح معناداری
۱	رگرسیون	۲۰۱/۰۲۲	۲۰۱/۰۲۲	۱۹۹/۱۰۹	۰/۰۰۰
	- رهبری تحولی	۲۶۰/۴۷۹	۱/۰۱۰		
	کل	۴۶۱/۵۰۰			
۲	رگرسیون	۲۰۵/۷۴۸	۱۰۲/۸۷۴	۱۰۳/۳۷۶	۰/۰۰۰
	- رهبری تحولی	۲۵۵/۷۵۳	۰/۹۹۵		
	- مدیریت استعداد	۴۶۱/۵۰۰			

متغیر وابسته: اشتیاق شغلی

بین نظرات پاسخگویان در مورد رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

جهت بررسی آزمون این فرض از آزمون تی مستقل استفاده گردید.

برای آزمون تساوی میانگین دو جامعه لازم است ابتدا بررسی شود که آیا واریانس دو جامعه برابرند یا خیر. به عبارت دیگر آزمون تساوی واریانس‌ها مقدم بر آزمون تساوی میانگین‌هاست. جهت آزمون تساوی واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده می‌گردد. چنانچه مقدار معناداری مربوط به این آزمون بزرگتر از ۰/۰۵ باشد ($\text{sig} < 0.05$)، فرض برابری واریانس‌ها تایید می‌گردد و در غیر این صورت فرض برابری واریانس‌ها رد می‌گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۴ و مقدار معناداری پی-ویلو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توانسته اشتیاق شغلی را پیش‌بینی کند، نتیجه می‌شود ارتباط بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی‌داری می‌باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می‌باشد و رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد قادر به پیش‌بینی اشتیاق شغلی کارکنان است.

- فرضیه یازدهم-بین میانگین رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به متغیر (جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

جدول ۱۵: آزمون تی گروه‌های مستقل بین کارکنان زن و مرد در رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان

متغیر	آزمون لوین		آزمون تساوی میانگین‌ها	
	F	معناداری	t	درجه آزادی
رهبری تحولی	۰/۳۴۵	۰/۵۵۸	-۰/۴۶۹	۲۵۸
			-۰/۴۶۹	۱۲۰/۲۵
مدیریت استعداد	۲/۰۲۴	۰/۱۵۶	-۰/۷۳۹	۲۵۸
			-۰/۷۶۸	۱۲۹/۹۹
خودکارآمدی	۲/۰۶۴	۰/۱۵۲	-۱/۹۰۴	۲۵۸
			-۱/۷۵۵	۱۰۴/۷۱
اشتیاق شغلی	۰/۰۴۱	۰/۸۳۹	-۰/۸۵۸	۲۵۸
			-۰/۸۶۰	۱۲۰/۹۱

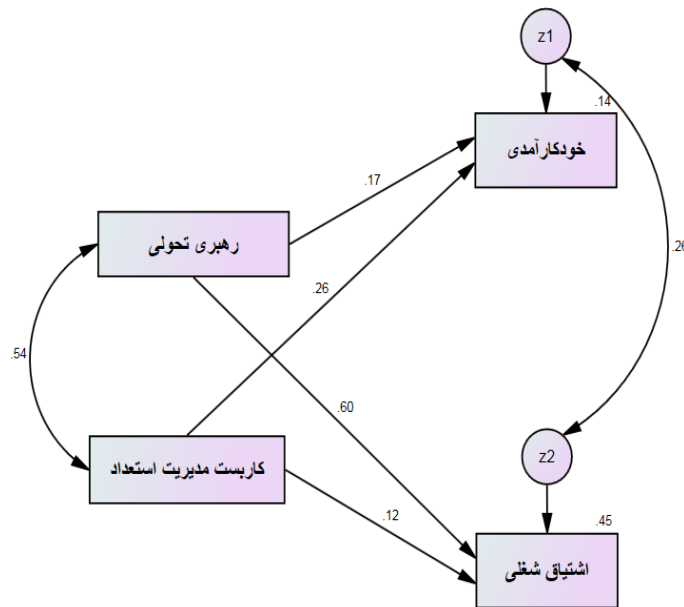
نتایج آزمون تی مستقل در جدول (۴-۳۶) نشان می‌دهد که مقدار معناداری در متغیرهای رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین بین زنان و مردان در این متغیرها تفاوت معنادار آماری وجود ندارد به طوری که رهبری تحولی، کاربست مدیریت

جدول ۱۵ نتایج آزمون تی مستقل را نشان می‌دهد که در هر چهار متغیر رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در آزمون لوین فرض برابری واریانس‌ها در دو گروه زنان و مردان رد نشد و فرض برابری واریانس‌ها برقرار می‌باشد بنابراین از سطر اول جهت بررسی معناداری تفاوت بر اساس جنسیت در این متغیر استفاده گردید.

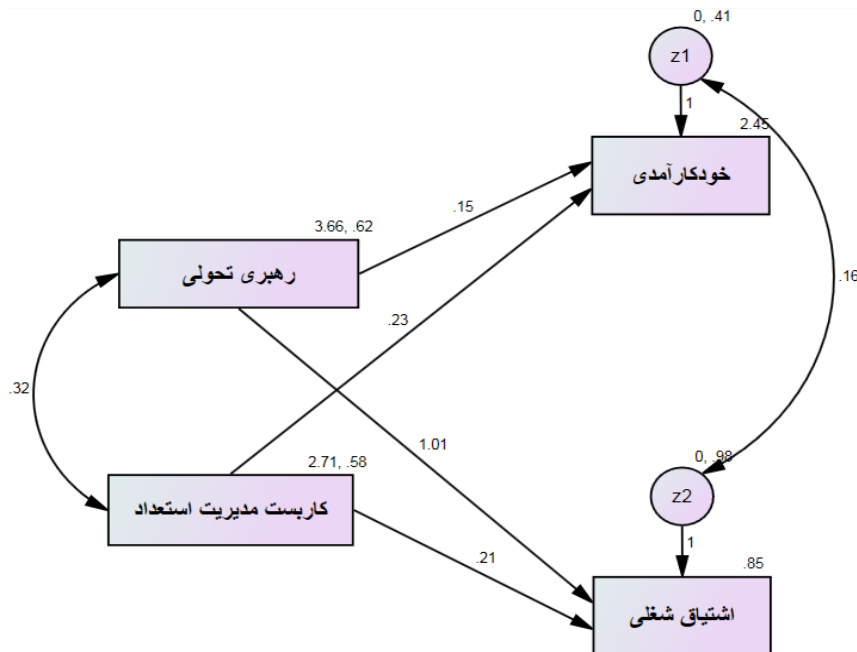
با توجه به تایید وجود رابطه معنادار آماری بین متغیرهای رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان در فرضیه اصلی پژوهش، به بررسی مدل معادلات ساختاری^۵ پژوهش که توسط نرم‌افزار AMOS23 مدلسازی گردیده است، پرداخته شد. شکل (۴-۱۴) و (۴-۱۵) مدل معادلات ساختاری پژوهش را با ضرائب استاندارد و غیراستاندارد نشان می‌دهد.

استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در بین مردان و زنان برابر می‌باشد.

فرضیه دوازدهم: بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی روابط علی وجود دارد.



شکل ۱: نمودار مدلسازی تحلیل مسیر پژوهش با ضرائب رگرسیون استاندارد



شکل ۲: مدلسازی تحلیل مسیر پژوهش با ضرائب رگرسیون غیراستاندارد

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

نتایج حاصله از آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین ادراک از رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان رابطه وجود دارد. یافته های حاصل از جدول ۴ نشان می دهد که ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد از لحاظ آماری معنادار می باشد.

فرضیه فرعی اول: بین رهبری تحولی و مؤلفه های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۵، نشان می دهد بین رهبری تحولی و خودکارآمدی ($r=0/312$)، نفوذ آرمانی و خودکارآمدی ($r=0/216$)، ترغیب ذهنی و خودکارآمدی ($r=0/138$)، انگیزش الهام بخش و خودکارآمدی ($r=0/243$) و توجه و ملاحظات فردی و خودکارآمدی ($r=0/184$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. لذا فرضیه فرعی اول مبنی بر این که بین رهبری تحولی و ابعاد آن با خودکارآمدی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید. این نتیجه با یافته های پیشین همخوانی و مطابقت دارد. و با تحقیق حسینی طبقدهی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است و همچنین یافته های پژوهش حاضر با پژوهش های دیگر، قاسمی، حسین زاده و صالحی (۱۳۸۹)، هویدا و بهروز (۱۳۹۳)، Wang, Tsai, Tsai (2014)، Sharma, Singh (2017) همخوانی دارد

رهبری تحولی را می توان به عنوان یکی از سبکهای رهبری شناخت که از طریق گسترش و ترفیع اهداف زیر دستان اعمال نفوذ می کند و با ایجاد اعتماد در آنها باعث می شود آنها بیشتر از انتظارات توافق شده عمل کنند و از آنجا که خودکارآمدی نیز اشاره به اعتقاد فرد به توانایی ها و مهارت های خود دارمی توان بیان نمود که سبک رهبری تحولی خود کارآمدی بالا در فرد را به همراه خواهد داشت. وجود همبستگی بین رهبری تحولی و خودکارآمدی در کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر اصفهان مبین این مطلب است که در این سازمان نقش رهبری در ایجاد خودکارآمدی کارکنان، نقشی اساسی دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین رهبری تحولی و مؤلفه های آن (نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۶ نشان می دهد ضریب همبستگی بین رهبری تحولی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معنادار است. یعنی بین رهبری تحولی و اشتیاق شغلی ($r=0/660$)، نفوذ آرمانی و اشتیاق شغلی ($r=0/293$)، ترغیب ذهنی و اشتیاق شغلی ($r=0/334$)، انگیزش الهام بخش و اشتیاق شغلی ($r=0/354$) و توجه و ملاحظات فردی و اشتیاق شغلی ($r=0/428$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۴۳/۵ درصد از واریانس رهبری تحولی و اشتیاق شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی دوم مبنی بر این که بین رهبری تحولی و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید. این نتیجه با یافته های پیشین آخرین، باقی نقی زاده، زاهد (۱۳۹۲)، پروانه دربندی (۱۳۹۴)، حجبی و همکاران (۱۳۹۴)، Vincent-Höper, Muser, Yasin Ghad, Fernando, Caput, Janneck (2012)، Hayati, Charkhabi, Naam (2014)، Schmitt, Den Hartog, Gozukara, Farnk Simsek (2013)، Henkel و Evelyn, Elegwa (2015)، Belschak (2016) و همخوانی و مطابقت دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با خودکارآمدی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۷، نشان می دهد ضریب همبستگی بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن به غیر از بعد جذب و استخدام نیروی مستعد با خودکارآمدی در مابقی ابعاد معنادار است. یعنی بین کاربست مدیریت استعداد و خودکارآمدی ($r=0/349$)، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد و خودکارآمدی ($r=0/196$)، بکارگیری و خودکارآمدی ($r=0/241$)، توسعه استعداد و خودکارآمدی ($r=0/224$) و حفظ و نگهداری استعداد و خودکارآمدی ($r=0/260$) رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) ۱۲/۲ درصد از واریانس کاربست مدیریت استعداد و خودکارآمدی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی سوم مبنی بر این که بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با خودکارآمدی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، به جز رابطه جذب و استخدام نیروی مستعد با خودکارآمدی در مابقی ابعاد تأیید گردید. این

یافته های حاصل از این پژوهش با نتایج حسینی طبدهی و خلعتبری (۱۳۹۱) و Sharma & Singh (2017)، شاه منصوری و سکوت آرنی (۱۳۹۴) همسو می باشد .

فرضیه فرعی ششم: ابعاد رهبری تحولی توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارا است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۰ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش توانسته اشتیاق شغلی را پیش بینی کند، نتیجه می شود ارتباط بین توجه و ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی داری می باشد. یافته های این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش Henkel (2016) که بیان کرد بین تمام ابعاد رهبری تحولی و اشتیاق شغلی ارتباط وجود دارد و همچنین مشخص شد که، در میان پنج مؤلفه سبک رهبری تحولی انگیزش الهام بخش بیشترین تأثیر را بر اشتیاق شغلی دارد، همخوانی دارد.

فرضیه فرعی هفتم: ابعاد مدیریت استعداد توان پیش بینی خودکارآمدی را دارا است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۱، از بین ابعاد مدیریت استعداد تنها حفظ و نگهداری استعداد توانسته خودکارآمدی کارکنان را پیش بینی کند، نتیجه می شود ارتباط بین حفظ و نگهداری استعداد و خودکارآمدی، ارتباط معنی داری می باشد

فرضیه فرعی هشتم: ابعاد مدیریت استعداد توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارا است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۱۲ و مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، توسعه استعداد و بکارگیری توانسته اشتیاق شغلی را پیش بینی کند، نتیجه گرفته می شود ارتباط بین توسعه استعداد و بکارگیری با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و از بین ابعاد مدیریت استعداد، توسعه استعداد و بکارگیری قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی کارکنان است. یافته های این پژوهش با نتایج حاصل از پژوهش های شهید نیک و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

فرضیه فرعی نهم: رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توان پیش بینی خودکارآمدی را دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده مقدار معناداری پی-ولیو که در گام اول و دوم صفر بدست آمده است، رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توانسته خودکارآمدی را پیش بینی کند، نتیجه

نتیجه با یافته های طهوری و حسینی (۱۳۹۴) همچنین شهید نیک، زاهد بابان، خالق خواه، معینی کیا (۱۳۹۴) مطابقت دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین کاربست مدیریت استعداد و مؤلفه های آن (جذب و استخدام نیروی مستعد، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد، بکارگیری، توسعه استعداد و حفظ و نگهداری استعداد) با اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد.

یافته های جدول ۸، نشان می دهد ضریب همبستگی بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی معنادار است. یعنی بین کاربست مدیریت استعداد و اشتیاق شغلی $(r=0/440)$ ، جذب و استخدام نیروی مستعد و اشتیاق شغلی $(r=0/262)$ ، شناسایی و انتخاب کارکنان مستعد و اشتیاق شغلی $(r=0/334)$ ، بکارگیری و اشتیاق شغلی $(r=0/361)$ ، توسعه استعداد و اشتیاق شغلی $(r=0/369)$ و حفظ و نگهداری استعداد و اشتیاق شغلی $(r=0/336)$ رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) $19/4$ درصد از واریانس کاربست مدیریت استعداد و اشتیاق شغلی مشترک بوده است. لذا فرضیه فرعی چهارم مبنی بر این که بین کاربست مدیریت استعداد و ابعاد آن با اشتیاق شغلی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد، تأیید گردید. این نتیجه با یافته های شهید نیک و همکاران (۱۳۹۴) Barkhuizen, Mogwere, Schutte (2014) مطابقت دارد.

فرضیه فرعی پنجم: ابعاد رهبری تحولی توان پیش بینی خودکارآمدی را دارا است.

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۹، از بین ابعاد رهبری تحولی، تنها انگیزش الهام بخش توانسته خودکارآمدی کارکنان را پیش بینی کند، نتیجه می شود ارتباط بین انگیزش الهام بخش و خودکارآمدی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و انگیزش الهام بخش قادر به پیش بینی خودکارآمدی است. همچنین در بررسی نرمال بودن خطاها در مدل رگرسیون این فرضیه، توزیع خطاها از توزیع نرمال پیروی می کند و مدل رگرسیون فرضیه فرعی پنجم پژوهش، برازش بسیار مناسبی با داده ها دارد، در گام اول از رگرسیون گام به گام، انگیزش الهام بخش با مقدار تی- ولیو $4/023$ و سطح معناداری $0/000$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به طرز معناداری توان پیش بینی متغیر وابسته خودکارآمدی را دارد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که با افزایش ویژگی های انگیزش الهام بخش می توان خودکارآمدی کارکنان را افزایش داد.

تمام ضرائب اثر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده و تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته در مدل پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

- پیشنهادات کاربردی

همچنین پیشنهاد می شود با شناسایی مشاغل کلیدی، جانشین-های بالقوه و به کارگیری رویکردی جامع و یکپارچه در امر شناسایی و پرورش استعدادهای درونی سازمان کمک شایانی به ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در افراد توانا بنمایند.

همچنین پیشنهاد می شود برای افزایش خود کارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان، مدیران آموزش و پرورش به اقدامات زیر را در مورد نظر داشته باشند و به انجام آنها مبادرت ورزند.

- به ایجاد و توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر ایجاد و پیاده سازی مدیریت استعداد توجه داشته باشند.

- نسبت به پیاده سازی مدیریت استعداد و حمایت های همه جانبه مالی و معنوی را در این زمینه رویکرد مثبت و عملیاتی داشته باشند.

- نسبت به ایجاد واحدی مجزا برای مدیریت استعداد در اداره اقدام نمایند

- از طریق برگزاری دوره های آموزشی به کارکنان برای شناسایی استعدادهایشان، کمک کنند.

- درسیستم های ارزیابی عملکرد و پاداش در مورد کارکنان مستعدتجدید نظریه عمل آورند.

در سیستم های ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد و پاداش، استعدادهای کارکنان را در نظر بگیرند.

- به استعدادهای هرفرد در شرح شغل و شرایط احراز شغل توجه نمایند.

- در جهت شناسایی توانایی های کارکنان و استفاده از کارکنان براساس استعدادهایشان برنامه ریزی نمایند.

- نیازهای آموزشی و پرورشی را شناسایی نموده و با تشکیل کارگاه هایی مشابه حلقه های کیفیت بر ارتقاء منابع فردی همچون مهارت های شناختی، رفتاری و اجتماعی (تفکر مثبت، هدف گذاری، مدیریت زمان، و بهبود دهی سبک زندگی) تمرکز نمایند.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می شود که تحقیقات آتی بر بررسی ساز و کارهایی که در سبک های رهبری و کاربست مدیریت استعداد موجب افزایش خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان می شود و همچنین پژوهش بیشتر در زمینه رهبری تحولی و مدیریت استعداد تمرکز کنند.

می شود ارتباط بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خودکارآمدی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد قادر به پیش بینی خودکارآمدی کارکنان است.

یافته های این پژوهش با یافته های حاصل از پژوهش های پیشین همسو بوده است. حسینی طبقهی و همکاران (۱۳۹۱)، شاه منصوری و همکاران (۱۳۹۴)، قاسمی و همکاران (۱۳۸۹)، هویدا و بهروزی (۱۳۹۳)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴) و Sharma & Singh (2017) در پژوهش های خود بیان کرده اند که رهبری تحولی با خود کارآمدی ارتباط معناداری دارد.

فرضیه فرعی دهم: رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد توان پیش بینی اشتیاق شغلی را دارند.

ارتباط بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی، ارتباط معنی داری می باشد و مدل رگرسیون مدلی معنادار می باشد و رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد قادر به پیش بینی اشتیاق شغلی کارکنان است.

فرضیه یازدهم- بین میانگین رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به متغیرهای (جنسیت، تحصیلات، سن، سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

بین میانگین در رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی با توجه به متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۱۵، نشان می دهد که مقدار معناداری در متغیرهای رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی بیشتر از ۰/۰۵ بدست آمد، بنابراین بین زنان و مردان در این متغیرها تفاوت معنادار آماری وجود ندارد به طوری که رهبری تحولی، کاربست مدیریت استعداد، خودکارآمدی و اشتیاق شغلی در بین مردان و زنان برابر می باشد.

فرضیه دوازدهم: بین رهبری تحولی و کاربست مدیریت استعداد با خود کارآمدی و اشتیاق شغلی روابط علی وجود دارد.

ضرایب رگرسیونی نشان دهنده موثر بودن یا نبودن هر مولفه است. مقدار ضریب، خطای انحراف استاندارد، آماره T و در نهایت سطح معناداری گزارش شده است. با توجه به اینکه مقدار تی- ویلیو در تمامی رابطه ها، بزرگتر از ۱/۹۶ بدست آمد، بنابراین

موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| 1. Work Engagement | ۱. اشتیاق شغلی |
| 2. Self-efficacy | ۲. خودکارآمدی |
| 3. Transformational leadership | ۳. رهبری تحولی |
| 4. Talent management | ۴. مدیریت استعداد |
| 5. Structural Equation Modeling (SEM) | ۵. معادلات ساختاری |

منابع فارسی

- اسکندری م. ۱۳۹۳. تحلیل و نقدی بر نظریه رهبری تحول آفرین، دو فصلنامه علمی- تخصصی اسلام و مدیریت، س ۳، ش ۵: ۱۴۵-۱۲۳.
- اسماعیلی م ر، امیری ز. ۱۳۹۵. تأثیر رهبری مشارکتی بر مدیریت استعداد. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (پهپود و تحول)، سال بیست و پنجم، ۸۰: ۶۴-۴۷.
- آخرین پ، باقی نقی زاده ع، زاهد ع. ۱۳۹۲. بررسی رابطه بین سبک رهبری و یادگیری سازمانی با اشتیاق شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اردبیل.
- پروانه دربندی الف. ۱۳۹۴. بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول آفرین با اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه‌ای بر شعب بانک مسکن شهر مشهد). اولین همایش علمی پژوهشی یافته‌های نوین علوم مدیریت، کارآفرینی و آموزش ایران. انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادی، ص ۱۴-۱.
- جلالی ع، روح الهی الف ع. ۱۳۹۴. تأثیر رهبری تحول آفرینی بر عملکرد شغلی اعضای هیأت علمی با میانجی‌گری درگیری شغلی. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی. سال ششم. شماره هفدهم و هجدهم: ۱۶-۱.
- حاجلون. ۱۳۹۲. ویژگی های روان سنجی نسخه ی ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوتورچت (UWES-9)، مجله دانش

- ویژوهش در روان شناسی کاربردی. سال چهاردهم. شماره ۲، پیاپی ۵۲: ۶۸-۶۱.
- حجی ص. ۱۳۹۴. بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق به کار کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان بوشهر). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه خلیج فارس. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- الحسینی المدرسی س م، ابراهیم‌زاده پزشکی ر، ابوالقاسمی م. ۱۳۹۴. مطالعه اثر انواع رهبری بر مدیریت استعداد. (مورد مطالعه: سازمان هلال احمر استان یزد). مدیریت سلامت ۱۸ (۵۹).
- حسینی طبقدهی س ل، خلعتبری ج. ۱۳۹۱. رابطه سبک رهبری تحول آفرین و خودکارآمدی کارکنان. فصلنامه روانشناسی تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن. سال سوم، شماره دوم. پیاپی ۱۰، صص ۵۳-۴۴.
- دامغانیان ح، حاج کاظمی م. ۱۳۹۳. اثر رهبری تحول آفرینی بر بیگانگی از کار. پژوهشنامه بیمه. سال بیست و نهم، شماره ۲. شماره مسلسل ۱۱۴. صص ۸۹ تا ۱۱۲.
- شاه منصوری انصار، سکوت آرانی م. ۱۳۹۴. تأثیر سبک رهبری تحول آفرینی بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل). مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۱): ۴۸-۴۳.
- شائمی بزرگی ع، محمدی م. ۱۳۹۳. بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی کارآفرینی سازمانی، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۲.
- پور عباس ع، عابدی م، باغبان ا. ۱۳۹۲. اثر بخشی کارگاههای خودکارآمدی حرفه ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش ادارات دانشگاه اصفهان فصلنامه ی مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۷: ۵۰-۳۷
- شهید نیک م، زاهد بابلان ع، خالق خواه ع، معینی کیا م. ۱۳۹۴. بررسی رابطه ی ساده و چندگانه ابعاد مدیریت استعداد با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت اقتصاد و حسابداری، مازندران، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران دانش.
- طهوری م، عقیقی ع، حسینی س ح. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر جانشین پروری و خودکارآمدی کارکنان در سازمان صنعت و معدن و تجارت استان همدان. سومین کنفرانس بین المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری. صفحه ۲۰-۱
- عبداللهی ب. ۱۳۸۵. نقش خودکارآمدی در توانمند سازی کارکنان. ماهنامه تدبیر. سال هیجدهم. شماره ۱۶۸.
- علیان عطآبادی ح، تقوی رشید زاده ح، زارعی ف. ۱۳۹۳. نظام مدیریت استعدادها (مبانی نظری و مورد کاوی‌های سازمانی). اصفهان. نشر آموخته. چاپ اول، ۲۵۶ صفحه.
- قاسمی ش، حسین زاده د، صالحی س م. ۱۳۸۹. رابطه سبک های رهبری (تحول گرا-تبادل گرا-مشارکتی) مدیران با خود کارآمدی کارکنان بانک ملی استان البرز. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری

- (Theoretical Foundations and Organizational Case Studies). Isfahan. Amoudeh Publishing. First Edition, 256 pages. [Persian]
- Bakker AB. 2011. An evidence- based model of work engenderment current Direction in psychological science, 20 (4), 265- 269.
- Bandura A. 1997. Self – efficacy: the exercise of control. New york: W. H. freeman.
- Barkhuizen N, Mogwere P, Schutte N. 2014. Talent management, work engagement and service quality orientation of support staff in a higher education institution, Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5(4)
- Bass BM, Avolio by. Jung DI, Berson X. 2003. predicting unit performance by assessing transformation and transitional leadership. Journal of applied psychology 88. Volm 70: 2, PP: 207- 218.
- Damghanian H., Haj Kazemi M. 2014. The effect of transformational leadership on work alienation. Insurance Research Journal. Year 29. Issue 2. Serial No. 114. : pp. 89-112. [Persian]
- Eskandari M. 2014. Analysis and Critique of Transformational Leadership Theory, Two Scientific-Specialized Quarterly Journals of Islam and Management, Vol. 3, No. 5: 123-145. [Persian]
- Evelyn D, Elegwa M. 2015. The Effects of transformgtianal leadership on Employees Engagement: A survey of civil service in Kenya. Issues in Business Management and Economics vol.3(1),pp:9-16
- Gall M, Borg W, Gall J. 2011. Quantitative and Qualitative Research Methods in Educational Sciences and Psychology. Translated by Nasra A et al., Tehran: Publications of the Organization for Studying and Compiling Humanities Books of Universities, Samat Publications, 703 pages. [Persian]
- Gozukara I, Farnk Simsek O. 2015. linking Transformational leadership to Work Engagement and the Mediator Effect of Job Autonomy : A Study in a Turkish Private Non-Profit University.Procedia-Social and Behavioral Sciences. .195:pp:963-971
- Haji P. 2015. Investigating Factors Affecting Employee Work Engagement (Case Study: Employees of the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Bushehr
- گال م، بورگ و، گال ج. ۱۳۹۰. روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی. ترجمه نصر ا و همکاران، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، انتشارات سمت، ۷۰۳ صفحه.
- مهرداد ع . ۱۳۹۳. روانشناسی صنعتی/سازمانی. چاپ نهم، انتشارات جنگل جاودانه، ص ۱۱۷.
- میرحیدری الف، سیادت س ع، هویدار، عابدی م ر. ۱۳۹۱. رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی پژوهشی- رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت. سال سوم، شماره ۲، پیاپی ۱۰: ۱۵۴-۱۳۹.
- میرزادارانی ح. ۱۳۹۲. اشتیاق شغلی دریچه‌ای به سوی نشاط اجتماعی. مجله علوم اجتماعی، ۶۲: ۶۲-۷۰
- میرکمالی س م، چوپانی ح. ۱۳۹۰. رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه‌ای. پژوهش‌نامه بیمه (صفت بیمه‌ی سابق). سال بیست و ششم، شماره ۳، شماره مسلسل ۱۰۳، ۱۵۵-۱۸۱.
- نادری ف، صفرزاده س. ۱۳۹۳. رابطه عدالت سازمانی، سلامت سازمانی، اشتیاق شغلی و جو سازمانی نوآورانه با توانمند سازی روان شناختی. مجله دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. ۵۶-۲: ۶۸
- نیاز آذری ک، تقوایی یزدی م. نیاز آذری م. ۱۳۹۳. نظریه‌های سازمان و مدیریت در هزاره‌ی سوم. چاپ دوم، انتشارات مهرالنبی، ۱۲۶۴ صفحه.
- هویدا م، بهروزی م. ۱۳۹۳. بررسی سبک‌های رهبری مدیران و خود کارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان سازمان صنعت، معدن و تجارت شهرستان بوشهر). همایش بین المللی مدیریت.

فهرست منابع

- Abdollahy B. 2006. The role of self-efficacy in empowering employees. Tadbir Monthly. Year 18. Issue 168. [Persian]
- Akherbin P., Baghi Naghizadeh A., Zahid A. 2013. Studying the Relationship Between Leadership Style and Organizational Learning with Job Enthusiasm of Nurses at Ardabil University of Medical Sciences. Master's Thesis. Islamic Azad University, Ardabil Science and Research Branch. [Persian]
- Al-Husseini Al-Madrassi S. M., Ebrahimzadeh Pezkezi R., Abolghasemi M. 2015. Study of the effect of leadership types on talent management. (Case study: Yazd Province Red Crescent Organization). Health Management 18 (59). [Persian]
- Alian Atabaadi H, Taghavi Rashidzadeh H, Zarei F. 2014. Talent Management System

- Mirheidari A., Seyadat S. A., Hoydar, Abedi M. R. 2012. The relationship between organizational learning and career path self-efficacy with managers' work enthusiasm. *Quarterly Scientific Research Journal - A New Approach in Educational Management, Islamic Azad University of Marvdasht*. Year 3, Issue 2, Piyaei 10: 154-139. [Persian]
- Mirkamali S. M., Choupani H. 2011. The relationship between transformational leadership and the tendency to organizational innovation in an insurance company. *Insurance Research Journal (Former Insurance Title)*. Year 26, Issue 3, Serial No. 103, :155-181.[Persian]
- Mirzadarani H. 2013. Job enthusiasm as a window to social vitality. *Journal of Social Sciences*, 62: 62-70. [Persian]
- Naderi F., Safarzadeh S. 2014. The relationship between organizational justice, organizational health, job satisfaction and innovative organizational climate with psychological empowerment. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2:56-68 [Persian]
- Niaz Azari K, Taghvaei Yazdi M. Niaz Azari M. 2014. *Organization and Management Theories in the Third Millennium*. Second Edition, Mehron Nabi Publications, 1264 pages. [Persian]
- Parvaneh Darbandi A. 2015. Studying the Relationship Between Transformational Leadership Style and Employee Job Enthusiasm (A Study on Bank Maskan Branches in Mashhad). *The First Scientific Research Conference on New Findings in Management, Entrepreneurship and Education Sciences in Iran*. Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies, pp. 1-14. [Persian]
- Philips R, Roper OA. 2009. Framework Talent Management in real Estate: Emerald Groups, *journal of corporate Estate*, Vol. 11 No(10:7-16 .
- Pour Abbas A, Abedi M, Baghban A. 2013. The effectiveness of professional self-efficacy workshops on job satisfaction of employees in the administrative department of Isfahan University. *Quarterly Journal of Career and Organizational Counseling*, 17: 50-37. [Persian]
- Qhasemi S, Hosseinzadeh D, Salehi S. M. 2010. *The Relationship between Leadership* (Province). Master's Thesis, Faculty of Literature and Humanities, Persian Gulf University. Ministry of Science, Research and Technology. [Persian]
- Hajloo N. 2013. Psychometric Properties of the Short Form of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*. Year 14. Issue 2, Serial 52: 68-61[Persian]
- Hayati D, Charkhabi M, Naami A. 2014. The Relationship Between Transformational leadership and Work Engagement in Governmental Hospital Nurses a Survey Study. *Springplus* 3, 25.
- Henkel TG. 2016. *The Relationship Between Transformational Leadership Styles and University Adjunct Faculty Work Engagement* . Embry-Riddle Aeronautical University. The British Psychological Societ
- Hosseini Tabakdehi S. L., Khalatbari J. 2012. The relationship between transformational leadership style and employee self-efficacy. *Quarterly Journal of Educational Psychology*. Islamic Azad University, Tonekabon Branch. Year 3, Issue 2. Consecutive 10, pp. 53-44. [Persian]
- Hoveida M, Behrouzi M. 2014. A Study of Managers' Leadership Styles and Employees' Self-Efficacy (Case Study: Employees of the Industry, Mining and Trade Organization of Bushehr City). *International Management Conference*. [Persian]
- Ismaili M. R., Amiri Z. 2016. The Effect of Participatory Leadership on Talent Management. *Scientific-Research Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 25, No. 80: 47-64. [Persian]
- Jalali A, Ruholahi A. A. 2015. The Effect of Transformational Leadership on the Job Performance of Faculty Members by Mediating Job Engagement. *Quarterly Journal of Public Administration Mission*. Year 6. Issue 17 and 18: 1-16. [Persian]
- Krejcie Rv, Morgan DW. 1970. Determing Sample size for Research Activities. *Educational and psychological Measurement*, 30. 607-610 .
- Mahdad A. 2014. *Industrial/Organizational Psychology*. 9th edition. Jangal Javdaneh Publications, p. 117. [Persian]

- of Development and Change Management (21): 43-48. [Persian]
- Shahid Nik M, Zahid Babalan A, Khaleq Khaw A, Moeini Kia M. 2015. Investigating the simple and multiple relationship between talent management dimensions and job satisfaction of elementary school teachers. National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting Sciences, Mazandaran, Komeh Alam Avaran Danesh Scientific Research Institute. [Persian]
- Sharma R, Singh SH. 2017. Transformational Leadership Style and Self-Efficacy among Teaching Professionals. The International Journal of Indian Psychology. Volume 4, Issue 2, No. 86, PP:1-8 . January-March, 2017
- Tahouri M, Aghighi A, Hosseini S. 2015. Investigating the effect of talent management on succession planning and employee self-efficacy in the Hamadan Province Industry, Mining and Trade Organization. Third International Conference on Applied Research in Management and Accounting. Page 20-1
- Vincent-Höper S, Muser C, Janneck M. 2012. "Transformational leadership, work engagement, and occupational success", Career Development International, Vol. 17 Iss: 7, pp.663 – 682
- Wang Ch, Tsai HT, Tsai MT. 2014. Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. Tourism Management. Volume 40, , Pages 79–89
- Yasin Ghad M, Fernando M, Caput P. 2013. "Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 34 Iss: 6, pp.532 – 550.
- Styles (Transformational-Transactional-Participatory) of Managers and Self-Efficacy of Employees of Alborz Province National Bank. First International Conference on Management and Innovation [Persian]
- Schaufeli WB, Bakker A, BSalanova M. 2006. The measurement of work engagement with a short Questionnaire. A Cross- nationally study. Educational and psychology measurent, Vol:66.No(4):.701-716
- Schaufeli WB, Bakker AB. 2004. Job Demands, Job Resource and their Relation whit Burnout and Engagement A. Multi-sample Study. Journal of organization Behavior 25, 293- 315.
- Schaufeli WB, Martinez I, marques- pinto A, Salunova M, Bakker AB. 2002. Burnout and engagement in university students: A cross national study. Journal of cross-cultural psychology y. 33. 464- 481.
- Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez- Roma V, Bakker AB. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample. Confirmatory feature analytic apache. Journal of appiness students, 3, 71- 92 .
- Schmitt A, Den Hartog DN, Belschak FD. 2016. Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89, 588–610
- Shaemi Bazarki A., Mohammadi M. 2014. Investigating the effect of transformational leadership on human resource productivity with the mediating role of organizational entrepreneurship, Research Journal of Transformation Management, Year 6, Issue 12. [Persian]
- Shah Mansouri Ansar, Sokot Arani M. 2015. The effect of transformational leadership style on employee self-efficacy (in the mayors of Aran and Bidgol cities). Journal