آریا پژوهش؛ همراه علمی و تخصصی شما از ایده تا دفاع

موسسه آموزشی و پژوهشی **آریا پژوهش** با سال‌ها تجربه درخشان در حوزه‌ی علوم انسانی، مدیریت، مهندسی و علوم پایه، افتخار دارد که به عنوان بازوی پژوهشی دانشجویان و محققین گرامی فعالیت کند. ما در کنار شما هستیم تا مسیر دشوار نگارش پروپزال، انجام پایان‌نامه و تحلیل‌های آماری پیچیده را با خیالی آسوده و کاملاً حرفه‌ای طی کنید. تیم ما متشکل از اساتید مجرب و تحلیل‌گران ارشد است که با جدیدترین متدهای روز دنیا (مانندSPSS ، PLS، AMOSو ...) آشنا هستند.

برای ارتباط با تیم **آریا پژوهش** و دریافت مشاوره رایگان قبل از خرید، می‌توانید با شماره زیر تماس حاصل فرمایید:

تماس با مدیر مجموعه: ۰۹۱۵۸۹۲۳۰۷۷ (ساعات پاسخگویی: شنبه تا چهارشنبه ۹ الی ۲۰، پنجشنبه‌ها ۹ الی ۱٤)

پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران(۱۳۹۱)

موسسه علمی پژوهشی آریا

ARIA PAZHOOHESH

پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران(۱۳۹۱)

پرسشنامه مدیریت استعداد: پرسشنامه مدیریت استعداد توسط احمدی و همکاران (۱۳۹۱) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه چهار بعد نظام جذب استعداد، ارزیابی و کشف استعداد، نظام توسعه و آموزش استعداد و حفظ و نگهداری استعداد را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط عرب لنگه (۱۳۹۳) اعتباریابی شده است.

لطفا با توجه به شرایط فعلی خود در سازمان، در هر مورد نظرات خود را مشخص فرمایید.

ردیف	سوالات	کاملا مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملا موافقم
۱.	مهلت ارائه شده از طرف سازمان، برای جذب نیرو مناسب است.					
۲.	سازمان مشتاقانه به دنبال دانش‌آموختگان برتر می‌باشد.					
۳.	برای جذب نیروی با استعداد، مصاحبه تخصصی بسیار موثر است.					
۴.	برای اطلاع از وضعیت متقاضیان، بررسی سوابق آنها لازم است.					
۵.	سازمان به هنگام جذب نیرو، به تطابق شغل با شرایط و ویژگی های متقاضی اهمیت می دهد.					
۶.	در این سازمان به شایستگی‌ها و توانایی‌های کارکنان اهمیت داده می‌شود.					
۷.	برای کشف افراد با استعداد، معیارهای ارزیابی مناسبی در این سازمان وجود دارد.					
۸.	در این سازمان عطش کشف استعدادهای بالقوه وجود دارد.					
۹.	برای کشف افراد با استعداد سازمان، عملکرد آنها مورد ارزیابی قرار می گیرد.					
۱۰.	برای کشف افراد مستعد این سازمان، نقاط ضعف و قوت آنها سنجیده می شود.					
۱۱.	در این سازمان گردش شغلی زیاد است.					
۱۲.	در این سازمان از خدمات مشاوره استفاده می شود.					
۱۳.	سازمان از دروه های آموزشی داخل و خارج شرکت، برای ارتقای توانایی های کارکنان استفاده می کند.					
۱۴.	بین مدیران و کارکنان سازمان رابطه استاد- شاگردی وجود دارد.					
۱۵.	این سازمان برای جایگزینی نیروی کاری در شرف بازنشستگی برنامه منسجم و منتسبی دارد.					

.۱۶	مدیران تجارب حرفه ای خود را در اختیار زیردستان خود قرار می دهند.					
.۱۷	سازمان به مشارکت کارکنان مستعد در تصمیم گیری ها توجه دارد.					
.۱۸	سازمان در اصلاح رفتارهای نامطلوب کارکنان کوشاست.					
.۱۹	سازمان برای نگه نداشتن افراد مناسب و بااستعداد تلاش می کند.					

شیوه نمره گذاری

طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملا مخالفم) در جدول زیر نشان داده شده است.

مقیاس درجه‌بندی سوالهای پرسشنامه های پژوهش بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

گزینه انتخابی	کاملا موافقم	موافقم	تا اندازه‌ای	مخالفم	کاملا مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

تحلیل بر اساس میزان نمره پرسشنامه

بر اساس این روش از تحلیل شما نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس جدول زیر قضاوت کنید.

حد پایین نمره	حد متوسط نمرات	حد بالای نمرات
۱۹	۵۷	۹۵

در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۱۹ باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد.
در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۹ تا ۵۷ باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد.
در صورتی که نمرات بالای ۵۷ باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد.

موسسه علمی پژوهشی آریا

مولفه های پرسشنامه و پرسشنامه

مولفه های پرسشنامه	سوالات
نظام جذب استعدادها	۱ لی ۵

ارزیابی و کشف استعدادها	۶ الی ۱۰
نظام توسعه و آموزش استعدادها	۱۱ الی ۱۶
حفظ و نگهداری استعدادها	۱۷ الی ۱۹

پایایی پرسشنامه:

برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌ها یا آزمودن‌هایی که ویژگیهای مختلف را اندازه‌گیری می‌کنند بکار می‌رود. در اینگونه ابزار، پاسخ هر سوال می‌تواند مقادیر عددی مختلف را اختیار کند. سرمد و همکاران (۱۳۸۷) معتقدندکه «برای محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ابتدا باید واریانس نمره‌های هر زیرمجموعه سوالات پرسشنامه یا زیرآزمون و واریانس کل را محاسبه نمود. سپس با استفاده از فرمول مربوطه مقدار ضریب آلفا را بدست آورد» (ص ۱۶۹).

ضریب پایایی پرسشنامه‌های از طریق فرمول زیر به وسیله نرم‌افزار SPSS محاسبه شده است.

$$ra\frac{J}{J-۱}\left(1-\frac{\Sigma sj^{۲}}{s^{۲}}\right)$$

ra= ضریب آلفای کرونباخ

J= تعداد سوالات آزمون

$Sj^{۲}$= واریانس سوالات آزمون

$s^{۲}$= واریانس کل آزمون

ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق عرب لنگه(۱۳۹۳)

متغیر	شماره سوالات	درصد آلفای کرونباخ
مدیریت استعداد	سوالات ۱ تا ۱۹	۸۹/۶ درصد

روایی پرسشنامه:

روایی به این مفهوم اشاره دارد که وسیله اندازه‌گیری چیزی را که ادعا می‌کند دقیقاً همان چیز را اندازه بگیرد یعنی متناسب با آن باشد و از مهمترین آن روایی صوری و محتوایی است و برای اینکه پرسشنامه‌ای حداقل دارای روایی محتوایی باشد باید سوالات آزمون با توجه به مبانی تئوریک دقیقاً مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد تا میزان ارتباط و تناسب آنها با موضوع روشن گردد.

در تحقیق عرب لنگه(۱۳۹۳) از پرسشنامه استاندارد استفاده شده که آیتم های آن توسط خبرگان این حوزه و اساتید محترم مورد تایید قرار گرفته است. به منظور سنجش روایی پرسشنامه، از روش روایی صوری و محتوایی استفاده شده است.

تعاریف نظری

مدیریت استعداد: مدیریت استعداد عبارت است از یک سری فعالیت های یکپارچه به منظور تضمین جذب، نگهداری، انگیزش و توسعه کارکنان مستعد مورد نیاز، در حال حاضر و در آینده توسط سازمان (حاجی کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰). مدیریت استعداد در این مطالعه دارای ابعاد (جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، توسعه و آموزش استعدادها، و حفظ و نگهداری استعدادها) می باشد.

جذب استعدادها: مرحله اول در فرایند مدیریت استعداد، شناسایی افراد با استعداد از داخل و جذب نخبگان از خارج سازمان می باشد. کارکنان در سازمان ها از ویژگی های شخصیتی و کاری متنوعی برخوردارند و این وظیفه مدیریت سازمان است که توانایی ها و استعدادها و حتی نقاط ضعف کارکنان را شناخته و آنها را مدیریت نماید (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸).

ارزیابی و کشف استعدادها: فرایند ارزیابی و کشف استعدادها، گزینش افراد از میان منبعی از کاندیداهای واجد شرایط است که بتوانند به بهترین نحو کار مورد نظر را انجام دهند (رضائیان و سلطانی، ۱۳۸۸).

توسعه و آموزش استعدادها: به دلیل ویژگیهای منحصر به فرد افراد با استعداد، استراتژیهای توسعه و آموزش نیز می باید بسیار خاص و ویژه باشد. در بحث آموزش استعدادها مهمترین نقش بر عهده مدیران عملیاتی (مدیران مستقیم افراد) است. این مدیران هستند که باید درک نمایند چه چیز موجب قویتر شدن هر کارمند می شود. یکی دیگر از راه حلها تشویق کارکنان به پذیرش مسئولیت در امر توسعه و بهبود فردی خویش است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱).

حفظ و نگهداری استعدادها: فرانک و همکاران (۲۰۰۴) ، حفظ را به صورت تلاش توسط کارفرما برای حفظ کارکنان مطلوب، جهت نیل به اهداف سازمان، تعریف کرده اند. هدف شرکت ها در عصر «جنگ استعدادها»، کاهش جابجایی به نفع حفظ و ابقای کارکنان با استعداد می باشد (گاورتز و همکاران، ۲۰۱۰).

تعاریف عملیاتی

مدیریت استعداد: در این پژوهش واژه مدیریت استعداد از طریق پرسشنامه احمدی و همکارانش (۱۳۹۱) مورد ارزیابی قرار می گیرد.

منابع:

احمدی، ع.ا.، فراهانی، ا.، بهمنی چوبستی، ا.، شهبازی، م. (۱۳۹۱). نقش سرمایهٔ اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی. *مطالعات مدیریت ورزشی*، (۱۳)، ۲۶۰-۲۳۷.

حاجی کریمی، ع.، حسینی، ا. (۱۳۸۹). تاثیر عوامل راهبردی زمینه ساز بر مدیریت استعداد. *مطالعات مدیریت راهبردی*، (۲)، ۷۱-۵۱.

رضائیان، ع.، سلطانی، ف. (۱۳۸۸). معرفی مدل جامع و سیستمی مدیریت استعداد جهت بهبود عملکرد فردی کارکنان صنعت نفت. ۳(۸)، ۵۰-۷.

طهماسبی، ر.، قلی پور، آ.، جواهری زاده، ا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها : شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی. *پژوهش های مدیریت عمومی*، ۵(۱۷)، ۲۶-۵.

عرب لنگه، انیسه(۱۳۹۳)، « بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر مدیریت استعداد با توجه به نقش میانجی سرمایه اجتماعی در شهرداری شهرستان دامغان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت تحول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., Baert, H. (2010). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. Journal of Workplace Learning, 23(1), 35-55.

موسسه علمی پژوهشی آریا