

## رابطه مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد مدیران

مجتبی حقانی زمیدانی<sup>۱\*</sup>، عبدالله شفیع آبادی<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استعداد با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد مدیران مدارس دوره دوم متوسطه شهر تهران بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدارس دوره دوم متوسطه شهر تهران بودند که بر اساس آخرین آمار تعداد آنها ۲۰۱۲ نفر بود. نمونه‌ای به حجم ۳۲۳ با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش، شامل سه پرسشنامه مدیریت استعداد فیلیپس و راپر (۲۰۰۹)، پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر و همکاران (۱۹۹۵) و پرسشنامه استاندارد عملکرد کارکنان اچیو (هرسی و گلداسمیت، ۲۰۰۳) می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه مدیریت استعداد (۰/۸۵)، توانمندسازی روانشناختی (۰/۸۴) و عملکرد (۰/۸۷) گزارش گردید. برای تجزیه و تحلیل از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مدیریت استعداد و هر یک از ابعاد آن - جذب استعداد، کشف استعداد، نگهداشت استعداد و توسعه استعداد - با توانمندسازی روانشناختی و عملکرد مدیران رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد که سه بعد جذب، توسعه و نگهداشت استعداد، توانایی پیش‌بینی عملکرد و توانمندسازی روانشناختی مدیران را دارند. **کلید واژه‌ها:** مدیریت استعداد، توانمندسازی روانشناختی، عملکرد مدیران مدارس.

۱. \* کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران. (نویسنده مسئول). E-

mail:Mojtaba.haghani2014@gmail.com/

۲. استاد گروه مشاوره، دانشکده‌ی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، ایران.