Res. Sport Sci. Edu. 3(2): 57-64, Summer 2025

Research in Sport Sciences Education (RISSE)

Homepage: risse.sru.ac.ir

SRTTU

Determining the relationship between talent management and organizational health through perceived organizational support among junior high school teachers in Nourabad Mamasani city

O. Safari

Department of Physical Education, Nourabad Mamasani branch, Islamic Azad University, Iran

Received: 21 May 2025
Reviewed: 9 June 2025
Revised: 28 June 2025
Accepted: 20 July 2025

KEYWORDS:
Intellectual Capital
Social Responsibility
Organizational Credibility

* Corresponding author
Omid.safari11@iau.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objectives: Teachers, as the most important pillar of the educational system, play a decisive role in improving the quality of education. In this regard, organizational health, talent management, and perceived organizational support are considered essential variables for the sustainable development of education. The main objective of this study was to determine the relationship between talent management and organizational health through perceived organizational support among junior high school teachers in Noorabad Mamasani County.

Methods: Materials and Method include Participants, Instrument(s), Material(s), Procedure, and Data analysis. It concerns general information about the sample and population, research instruments used to gather data, the materials, timing and type of the intervention, and data analysis techniques The present study was applied in terms of purpose and descriptive and correlational in terms of method. The statistical population of this study was 418 teachers of the first secondary school of Noorabad Momsani in the academic year 2023-2024. Morgan table was used to determine the sample size and 200 people were considered as the statistical sample size. The sampling method was stratified random. To collect information, the organizational health questionnaire of Hoy and Feldman (1996), the talent management questionnaire of Ahmadi et al. (2012) and the perceived organizational support questionnaire of Vatankhah et al. (2017) were used. To analyze the data, correlation, regression and structural equations methods based on SPSS27 and PLS3 software were used..

Findings: The results showed that there is a positive and significant relationship between talent management and organizational health through perceived organizational support in teachers. There is a positive and significant relationship between talent management and its components with organizational health and perceived organizational support of teachers. There is a positive and significant relationship between perceived organizational support and its components with organizational health of teachers. Talent management has the ability to predict teachers' organizational health. Talent management also has the ability to predict teachers' perceived organizational support, and finally it was determined that perceived organizational support has the ability to predict teachers' organizational health.

Conclusion: Therefore, it is appropriate to pay more attention to talent management variables and perceived organizational support in order to increase organizational health in the target community.

NUMBER OF REFERENCES	NUMBER OF FIGURES	NUMBER OF TABLES
13	3	4

COPYRIGHTS
©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی

امید صفری

گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران

چکیده

پیشـــینه و اهداف: معلمان به عنوان مهم‌ترین رکن نظام آموزشـــی، نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای کیفیت تعلیم و تربیت دارند. در این بین، سلامت سازمانی، مدیریت استعداد و حمایت سازمانی ادراک شده به‌عنوان متغیرهای ضروری برای توسعه پایدار آموزش و پرورش مطرح می باشد. هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین مدیریت استعداد با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در بین معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی بود.

روش‌ها: پژوهش حاضر، از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری این پژوهش معلمان متوسطه اول شهر نورآباد ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۴۱۸ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده و ۲۰۰ نفر بعنوان حجم نمونه آماری در نظر گرفته شد. شیوه نمونه گیری به صورت طبقه‌ای تصادفی بود. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران(۱۳۹۱) و پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک‌شده وطن‌خواه و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی، رگرسیون و معادلات ساختاری بر پایه نرم افزارهای $SPSS_{27}$ و PLS_3 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین مدیریت استعداد با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی و حمایت سازمانی ادراک شده معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مدیریت استعداد قابلیت پیش‌بینی سلامت سازمانی معلمان را دارد. همچنین مدیریت استعداد قابلیت پیش‌بینی حمایت سازمانی ادراک شده معلمان را دارد، و در نهایت مشخص گردید که حمایت سازمانی ادراک شده قابلیت پیش‌بینی سلامت سازمانی معلمان را دارد.

نتیجه‌گیری: بنابراین شایسته است که به منظور افزایش سلامت سازمانی در جامعه هدف توجه بیشتری به متغیرهای مدیریت استعداد و حمایت سازمانی ادراک شده شود.

تاریخ دریافت: ۳۱ اردیبهشت ۱۴۰۴
تاریخ داوری: ۱۹ خرداد ۱۴۰۴
تاریخ اصلاح: ۷ تیر ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش: ۲۹ تیر ۱۴۰۴

واژگان کلیدی:
مدیریت استعداد
سلامت سازمانی
حمایت سازمانی ادراک شده

*نویسنده مسئول
Omid.safari11@iau.ac.ir

مقدمه

آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان اصلی توسعه جوامع، نقش حیاتی در شکل‌دهی به آینده افراد و جامعه ایفا می‌کند. این نظام نه تنها مسئول انتقال دانش و مهارت‌ها به نسل‌های آینده است، بلکه در پرورش شخصیت، ارزش‌ها و توانایی‌های اجتماعی افراد نیز تأثیرگذار است. در این میان، معلمان به عنوان اصلی‌ترین عناصر این نظام، نقش کلیدی در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارند [۱]. سلامت سازمانی معلمان، که به معنای توانایی آنان در انجام وظایف خود به صورت مؤثر و در عین حال حفظ تعادل روانی و جسمانی است، از جمله عوامل مهمی است که می‌تواند بر کیفیت آموزش و به تبع آن، بر موفقیت دانش‌آموزان تأثیر بگذارد. سلامت سازمانی معلمان نه تنها به شرایط فیزیکی و روانی آنان مربوط می‌شود، بلکه به محیط کاری، حمایت‌های سازمانی و شیوه‌های مدیریتی نیز وابسته است [۲].

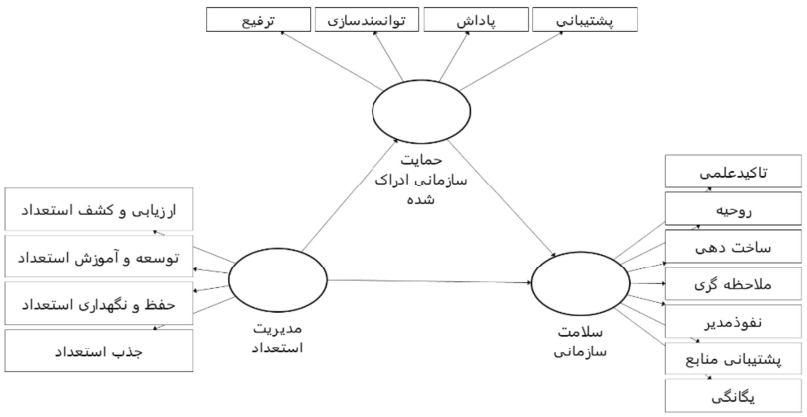
سلامت سازمانی به عنوان مفهومی چندبعدی، به شرایطی اشاره دارد که در آن سازمان‌ها قادر هستند تا با حفظ تعادل بین اهداف سازمانی و نیازهای کارکنان، به صورت مؤثر عمل کنند. این مفهوم شامل عواملی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه کاری و توانایی مقابله با استرس‌های شغلی است [۳]. در محیط‌های آموزشی، سلامت سازمانی معلمان می‌تواند تحت تأثیر مسائلی مانند فشار کاری، انتظارات بالا از سوی مدیران و والدین، کمبود منابع و حمایت‌های ناکافی قرار گیرد. این مسائل نه تنها بر عملکرد معلمان تأثیر می‌گذارند، بلکه می‌توانند به فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت تدریس و حتی ترک شغل منجر شوند. بنابراین، توجه به سلامت سازمانی معلمان و ایجاد محیطی حمایتی برای آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است [۴].

عوامل مختلفی ممکن است با سلامت سازمانی معلمان در ارتباط باشند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها مدیریت استعداد است [۵] مدیریت استعداد به فرآیند جذب، پرورش، نگهداری و به‌کارگیری نیروهای مستعد و توانمند در سازمان اشاره دارد. این مفهوم نه تنها شامل شناسایی و توسعه مهارت‌های کارکنان است، بلکه به ایجاد محیطی که در آن استعدادها بتوانند رشد کنند نیز مربوط می‌شود. در محیط‌های آموزشی،

مدیریت استعداد می‌تواند به معلمان کمک کند تا توانایی‌های خود را به حداکثر برسانند و در عین حال، احساس ارزشمندی و رضایت شغلی بیشتری را تجربه کنند. این امر به نوبه خود می‌تواند بر سلامت سازمانی آن‌ها تأثیر مثبت بگذارد [۶].

اهمیت توجه به مدیریت استعداد در محیط‌های آموزشی را نمی‌توان نادیده گرفت. زمانی که معلمان احساس کنند که استعدادها و توانایی‌های آن‌ها شناسایی و پرورش داده می‌شوند، انگیزه و تعهد آن‌ها به کار افزایش می‌یابد. این موضوع نه تنها بر عملکرد فردی معلمان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و موفقیت دانش‌آموزان نیز منجر شود . علاوه بر این، مدیریت استعداد می‌تواند به کاهش نرخ ترک شغل و افزایش رضایت شغلی کمک کند، که این موارد به نوبه خود بر سلامت سازمانی معلمان تأثیرگذار هستند. بنابراین، سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد می‌تواند به عنوان یک راهبرد کلیدی برای بهبود سلامت سازمانی در محیط‌های آموزشی در نظر گرفته شود [۷].

رابطه بین مدیریت استعداد و سلامت سازمانی ممکن است تحت تأثیر متغیرهای مختلفی قرار گیرد که یکی از آن‌ها حمایت سازمانی ادراک شده است. حمایت سازمانی ادراک شده به میزانی اشاره دارد که کارکنان احساس می‌کنند سازمان به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد و از آن‌ها حمایت می‌کند [۸]. این حمایت می‌تواند شامل ارائه منابع کافی، ایجاد محیط کاری مثبت، شناخت و قدردانی از تلاش‌های کارکنان و فراهم‌آوردن فرصت‌های رشد و پیشرفت باشد. در محیط‌های آموزشی، زمانی که معلمان احساس کنند که سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، احتمال بیشتری وجود دارد که با انگیزه و تعهد بیشتری به کار خود ادامه دهند و در عین حال، سلامت روانی و جسمانی خود را نیز حفظ کنند . حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند تأثیرات مثبت متعددی بر معلمان و محیط آموزشی داشته باشد . اولاً، این حمایت می‌تواند به کاهش استرس و فشار کاری کمک کند، که این امر به نوبه خود بر سلامت روانی معلمان تأثیر می‌گذارد. ثانیاً، حمایت سازمانی ادراک شده می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر شود، که این موارد نیز بر سلامت سازمانی معلمان تأثیرگذار هستند علاوه بر این، زمانی که معلمان احساس کنند که سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند، احتمال بیشتری وجود دارد که با اشتیاق بیشتری در فرآیندهای مدیریت استعداد مشارکت کنند و از فرصت‌های رشد و پیشرفت ارائه‌شده استفاده نمایند. این موضوع به نوبه خود می‌تواند به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر شود. امروزه معلمان به عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌های نظام آموزشی، نقش محوری در تربیت نسل آینده و پیشرفت جامعه ایفا می‌کنند. سلامت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش نه تنها بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان تأثیر مستقیم دارد، بلکه به عنوان عاملی کلیدی در افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها شناخته می‌شود [۹]. در شرایط کنونی که نظام آموزشی با چالش‌هایی مانند کمبود نیروی انسانی متخصص، فشارهای روانی و کاهش انگیزه معلمان مواجه است، توجه به سلامت سازمانی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن از جمله مدیریت استعداد و حمایت سازمانی ادراک شده از اهمیت بالایی برخوردار است. در نهایت باید بیان کرد که، در دنیای امروز، سازمان‌ها به‌ویژه در حوزه آموزش و پرورش، با چالش‌های متعددی در زمینه جذب، نگهداری و به‌کارگیری نیروهای مستعد و توانمند مواجه هستند. مدیریت استعداد به عنوان یکی از رویکردهای نوین در مدیریت منابع انسانی، نقش کلیدی در شناسایی، پرورش و به‌کارگیری استعدادها ایفا می‌کند. از سوی دیگر، سلامت سازمانی به عنوان عاملی که نشان‌دهنده توانایی سازمان در حفظ بقا و بهبود عملکرد در بلندمدت است، از اهمیت بالایی برخوردار است. همچنین، حمایت سازمانی ادراک شده به عنوان احساس کارکنان از توجه و حمایت سازمان به آن‌ها، می‌تواند به عنوان واسطه‌ای میان مدیریت استعداد و سلامت سازمانی عمل کند. با این حال، علیرغم اهمیت این مفاهیم، پژوهش‌های محدودی به بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و سلامت سازمانی با توجه به نقش میانجی حمایت سازمانی ادراک شده، به ویژه در بین معلمان مقطع متوسطه اول پرداخته‌اند. بنابراین، این تحقیق در الگوی طراحی شده زیر به دنبال پاسخ به این سوال است که آیا بین مدیریت استعداد و سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده در بین معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی ارتباط معناداری وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان متوسطه اول شهرستان ممسنی در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ به تعداد ۴۱۸ بود، که از این تعداد ۲۰۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری طبقه‌ای(زن و مرد) تصادفی همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، مدیریت استعداد احمدی و همکاران(۱۳۹۱) و مدیریت استعداد احمدی و همکاران(۱۳۹۱)بود. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص حوزه مدیریت در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۱ و ۰/۷۹ که همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف -اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و از معادلات ساختاری برای تحلیل مسیر و آزمون الگوی مفهومی تحقیق استفاده شده است.

نتایج

بر اساس نتایج جدول(۱)، بین متغیر مدیریت استعداد و تمام مولفه های آن با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (P<۰/۰۱). به طوری که با افزایش میزان مدیریت استعداد و مولفه های آن میزان سلامت سازمانی این افراد افزایش می‌یابد.

جدول ۱: همبستگی بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی

متغیر	سلامت سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
نظام جذب استعدادها	۰/۴۶۸	۰/۰۰۱
ارزیابی و کشف استعدادها	۰/۴۳۳	۰/۰۰۱
نظام توسعه و آموزش استعدادها	۰/۵۴۰	۰/۰۰۱
حفظ و نگهداری استعدادها	۰/۳۸۵	۰/۰۰۱
مدیریت استعداد (کل)	۰/۶۹۹	۰/۰۰۱

جدول ۲: همبستگی بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی ادراک شده

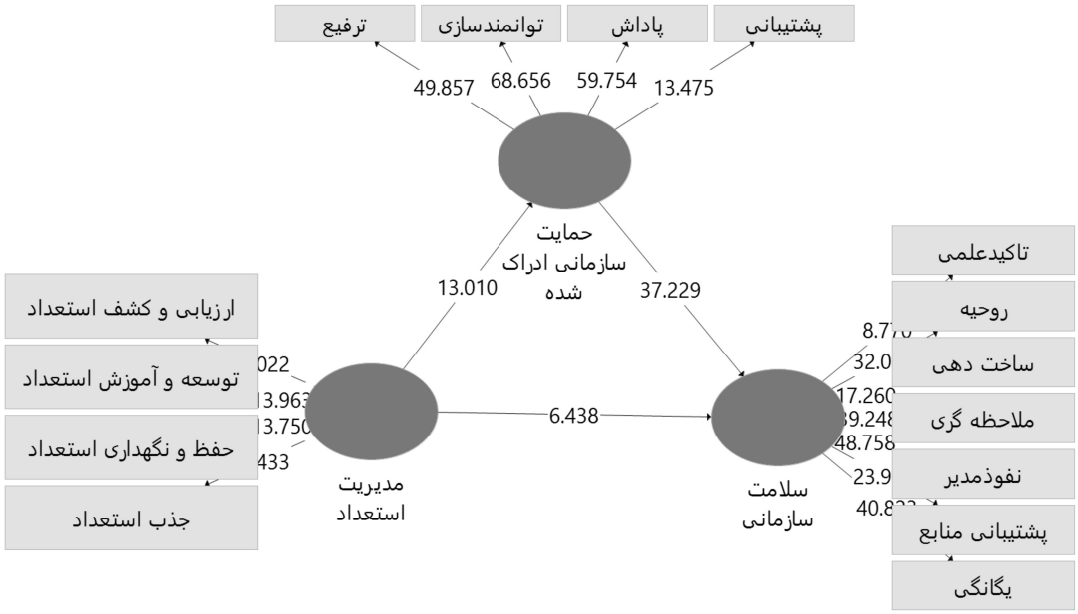
متغیر	حمایت سازمانی ادراک شده	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
نظام جذب استعدادها	۰/۳۹۷	۰/۰۰۱
ارزیابی و کشف استعدادها	۰/۲۱۶	۰/۰۰۱
نظام توسعه و آموزش استعدادها	۰/۴۰۵	۰/۰۰۱
حفظ و نگهداری استعدادها	۰/۳۲۷	۰/۰۰۱
مدیریت استعداد (کل)	۰/۵۰۷	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول(۲)، بین متغیر مدیریت استعداد و تمام مولفه های آن با حمایت سازمانی ادراک شده رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (P<۰/۰۱). به طوری که با افزایش میزان مدیریت استعداد و مولفه های آن میزان حمایت سازمانی ادراک شده این افراد افزایش می‌یابد.

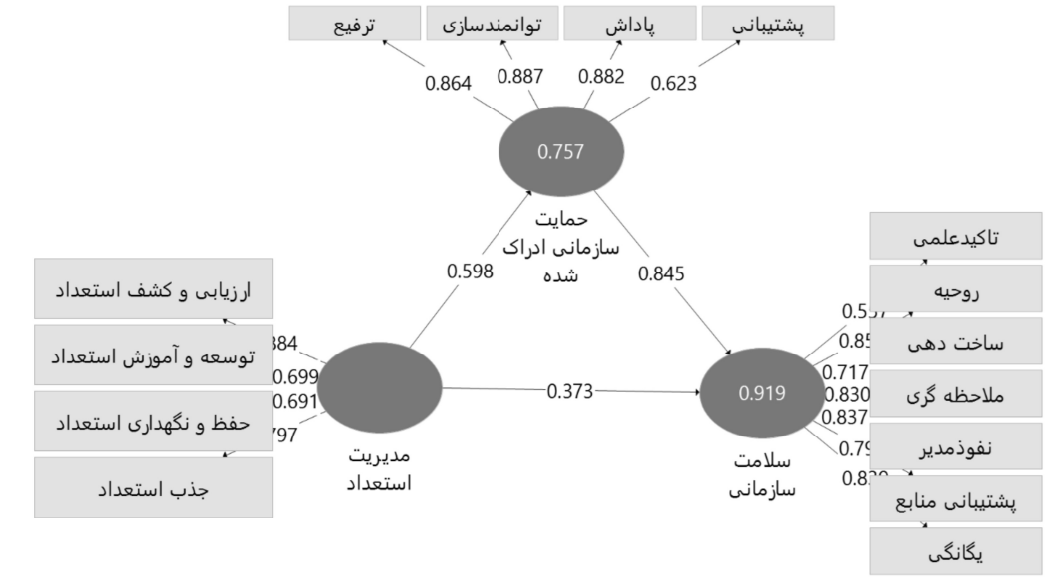
جدول ۳: همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی

متغیر	سلامت سازمانی	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری
پشتیبانی	۰/۶۳۴	۰/۰۰۱
ترفیع	۰/۶۰۸	۰/۰۰۱
توانمندسازی	۰/۶۷۸	۰/۰۰۱
پاداش	۰/۶۵۹	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۱۹	۰/۰۰۱

بر اساس نتایج جدول(۳)، بین متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه های آن با سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنادار(P<۰/۰۱) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان حمایت سازمانی ادراک شده ، میزان سلامت سازمانی افراد افزایش می‌یابد



شکل ۲: رابطه علی متغیرها درحالت معناداری ملاک معناداری ۱/۹۶± می باشد.



شکل ۳: رابطه علی متغیرها درحالت استاندارد

جدول ۴: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	مدیریت استعداد ← سلامت سازمانی	۰/۳۷	۶/۴۳	تایید فرضیه	-
۲	مدیریت استعداد ← حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۵۹	۱۳/۰۱	تایید فرضیه	-
۳	حمایت سازمانی ادراک شده ← سلامت سازمانی	۰/۸۴	۷/۸۰	تایید فرضیه	-
۴	مدیریت استعداد ← سلامت سازمانی ← حمایت سازمانی ادراک شده	-	-	تایید فرضیه	۰/۵۰

بر اساس جدول ۴ و شکل های ۲و ۳، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر مدیریت استعداد به سلامت سازمانی برابر ۳۷ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در مدیریت استعداد، سلامت سازمانی به میزان ۰/۳۷ تغییر می‌کند. ضریب مسیر مدیریت استعداد به حمایت سازمانی ادراک شده برابر ۰/۵۹ می‌باشد و این نشان می‌دهد که مدیریت استعداد به میزان ۰/۵۹ بر حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر حمایت سازمانی ادراک شده به سلامت سازمانی برابر ۰/۸۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده به میزان ۰/۸۴ بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تاثیر غیر مستقیم مدیریت استعداد با سلامت سازمانی از طریق حمایت سازمانی ادراک شده به میزان ۰/۵۰ می باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که نظام جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، نظام توسعه و آموزش استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و مدیریت استعداد با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج با یافته‌های رهبرزارع (۱۴۰۲)، حقانی (۱۴۰۰)، درفش و همکاران (۱۳۹۶)، شربت دار (۱۳۹۵)، فاروغ (۲۰۱۹) همسو و سازگار می‌باشد [۱۰]. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که مدیریت استعداد به‌عنوان یک فرآیند راهبردی، نقش مؤثری در شکل‌دهی به سلامت سازمانی ایفا می‌کند. زمانی‌که شایستگی‌ها، پتانسیل‌ها و توانمندی‌های معلمان در نظام آموزشی به‌درستی شناسایی و هدایت شود، احساس ارزشمندی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعلق خاطر افزایش می‌یابد که این عوامل خود از مهم‌ترین شاخص‌های سلامت سازمانی هستند. مولفه‌های کلیدی مدیریت استعداد نظیر جذب، توسعه، نگهداشت و جانشین‌پروری، با ایجاد فرصت‌های رشد و ارتقاء در مسیر حرفه‌ای معلمان، موجب تقویت انگیزه درونی، اعتماد به مدیریت و انسجام گروهی در مدارس می‌شوند. معلمانی که در یک نظام حمایتی شایسته‌سالار فعالیت می‌کنند، نگرش مثبت‌تری به ساختار و عملکرد مدرسه خواهند داشت و در نتیجه، فضای سازمانی سالم‌تری در مدارس متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی شکل می‌گیرد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی ادراک شده معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که نظام جذب استعدادها، ارزیابی و کشف استعدادها، نظام توسعه و آموزش استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها و مدیریت استعداد با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با حمایت سازمانی ادراک شده معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی دارد . بر اساس نتایج جدول فوق، بین مدیریت استعداد و مولفه‌های آن با حمایت سازمانی ادراک شده معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج با یافته‌های فرج خواه و همکاران (۱۴۰۲)، دمیری و همکاران (۱۳۹۳)، ژنگ و ویو (۲۰۱۸) همسو و سازگار می‌باشد [۱۱]. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که مدیریت اثربخش استعداد در محیط‌های آموزشی می‌تواند برداشت معلمان از میزان حمایت سازمانی را به‌طور معناداری ارتقاء بخشد. زمانی‌که مدیران مدارس در مسیر شناسایی و پرورش استعدادهای معلمان به‌صورت شفاف و عادلانه عمل می‌کنند، معلمان احساس می‌کنند که مورد توجه، ارزش‌گذاری و حمایت قرار گرفته‌اند. این احساس، بازتابی از حمایت سازمانی ادراک‌شده است که به‌واسطه فرآیندهایی چون ارتقاء بر مبنای شایستگی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، فرصت‌های آموزشی و مسیرهای رشد حرفه‌ای در معلمان تقویت می‌شود. بنابراین، هرچه نظام مدیریت استعداد کارآمدتر باشد، برداشت ذهنی معلمان از پشتیبانی و قدردانی سازمان نیز افزایش یافته و منجر به ارتقاء روحیه کاری و عملکرد حرفه‌ای خواهد شد.

یافته‌های این پژوهش در خصوص رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی نشان داد که پشتیبانی، ترفیع، توانمندسازی، پاداش و حمایت سازمانی ادراک شده با سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی دارد. بر اساس نتایج جدول فوق، بین حمایت سازمانی ادراک شده و مولفه‌های آن با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های حاصل از نتایج با یافته‌های بالاگر و پیری زاد (۱۴۰۳)، میرو و همکاران (۲۰۱۷) همسو و سازگار می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که حمایت سازمانی ادراک‌شده از سوی معلمان، یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده در ارتقاء سلامت سازمانی مدارس محسوب می‌شود. هنگامی‌که معلمان احساس می‌کنند که سازمان به نیازهای آن‌ها توجه دارد، قدردان تلاش‌های آن‌هاست و در مواجهه با چالش‌ها از آن‌ها حمایت می‌کند، میزان رضایت شغلی، انگیزه، انسجام گروهی، اعتماد به مدیریت و تعلق سازمانی آنان افزایش می‌یابد. این مؤلفه‌ها به‌عنوان شاخص‌های اصلی سلامت سازمانی، موجب شکل‌گیری محیطی مثبت، پویا و کارآمد در مدارس می‌شوند. در مدارس متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی، هرگونه ارتقاء در سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده می‌تواند به‌طور مستقیم بر بهبود روابط انسانی، کارآمدی مدیریتی و ساختار روانی-اجتماعی مدرسه تأثیرگذار باشد و مسیر دستیابی به سلامت سازمانی پایدار را هموار سازد.

نتایج نشان داد که متغیر مدیریت استعداد به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی حمایت سازمانی ادراک شده با ضریب ۰/۵۰۵ و آماره **t** (۷/۸۰۹) و سطح معناداری ۰/۰۰۱ رابطه معناداری با سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی دارد. ضریب مسیر غیرمستقیم در این فرضیه نشان می‌دهد که ۵۰/۵ درصد تغییرات در سلامت سازمانی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی ناشی از تاثیرات مدیریت استعداد با توجه به نقش واسطه ای حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد. یافته‌های حاصل از نتایج با یافته‌های رهبرزارع (۱۴۰۲)، حقانی (۱۴۰۰)، بالاگر و پیری زاد (۱۴۰۳)، فرج خواه و همکاران (۱۴۰۲)، دمیری و همکاران (۱۳۹۳)، درفش و همکاران (۱۳۹۶)، شربت دار (۱۳۹۵)، فاروغ (۲۰۱۹)، ژنگ و ویو (۲۰۱۸) و میرو و همکاران (۲۰۱۷) همسو و سازگار می‌باشد [۱۲و۱۳]. با توجه به نتایج بدست امده از این پژوهش پیشنهاد می‌گردد که مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی برای ارتقای سلامت سازمانی معلمان، برنامه‌هایی را طراحی کنند که به تقویت مدیریت استعداد و همچنین ارتقاء حمایت سازمانی ادراک شده در مدارس بپردازد. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های توسعه حرفه‌ای، ایجاد ساختارهای حمایتی سازمانی و تشویق به یادگیری سازمانی باشند تا ضمن افزایش قابلیت‌های ذهنی، ساختاری و انسانی معلمان، حس اعتماد و وفاداری آنان به مدرسه و مسئولیت‌های اجتماعی نیز تقویت شود.

نتیجه‌گیری

با توجه به نقش پیش‌بینی‌کنندگی مدیریت استعداد و حمایت سازمانی ادراک شده در سلامت سازمانی شایسته است که مدیران مدارس بیش از پیش زمینه را برای استعداد یابی فراهم کنند و به ایجاد و حفظ حمایت سازمانی ادراک شده بپردازند و با انجام اقدامات مؤثری نظیر پایبندی به ارزش‌های اخلاقی، شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها، احترام به معلمان و ایجاد حس اعتماد عمومی در مدرسه موجبات افزایش انگیزه و تعهد اجتماعی معلمان در ایفای نقش‌های تربیتی و فرهنگی را فراهم کنند.

تشکر و قدرانی

از تمامی معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نورآباد ممسنی سپاسگزاریم.

تعارض منابع

هیچ گونه تعارض منابع توسط نویسنده بیان نشده است.

منابع و مآخذ

[1] Alipour, F. Rahimi, M. Asabet Tabari, E. (2022). Factors affecting organizational health of schools; the role of leadership and organizational trust. Educational and School Studies, 11(4), 56-31. [In Persian]

[2] Kant, R. (2017). organizational health of secondary school teachers in relation to their adjustment. *Education Sciences & Psychology*, *45*(3).

[3] Armugam, M., Ismail, R., & Sedhu, D. S. (2021). The levels of transformational leadership (TL) practice and its impact on the organizational health (OH) of school teachers in Selangor and Perak: A systematic review. *Utamax: Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, *3*(2), 115-124.

[4] Jafari, M. Amirianzadeh, M. Zarei, R. Salehi, M. (2021). Explaining the strategies and consequences of organizational health of education staff (Case study: Education staff of Fars province). Management and Planning in Educational Systems, 14(1), 287-310. [In Persian]

[5] Haqqani, B. (2021). Investigating the impact of talent management and its dimensions on organizational health (case study of the General Directorate of Economic and Financial Affairs of Ardabil Province). Accounting and Management Perspective, 4(41), 106-122. [In Persian]

[6] Rahbarzare, F. (2023). Studying the effect of talent management and managers' self-esteem on organizational health of schools, 10th International Conference on Knowledge and Technology of Educational Sciences, Social Studies and Psychology of Iran, Tehran, [In Persian]

[7] Sharifi, Masoumeh, Abbaszadeh, Nasser and Shafizadeh, Hamid. (2021). Identifying factors affecting talent management of secondary school teachers. Sociology of Education, 7(1), 310-318. [In Persian]

[8] Purwanto, A. (2020). Effect of transformational leadership, perceived organizational support, job satisfaction toward life satisfaction: Evidences from indonesian teachers. *International Journal of Advanced Science and Technology*, *29*(03), 5495-5503.

[9] Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, *6*, 1-12.

[10] Farooq, M. (2019). The Relationship Between Talent Management (TM), Organizational Transformation (OT) And Organizational Health (OH) Among Ugandan Universities. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, *2*(2), 103-119.

[11] Farajkhah, Sohrab, Farajkhah, Fariba and Nasiri Garmeh Cheshmeh, Mohammad Reza. (2023). Investigating the status of job satisfaction and organizational support with teachers' mental health. Positive Behavior in Educational Organizations, 1(1), 70-81. [In Persian]

[12] Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, *72*, 78-85.

management and organization health as predictors of university transformation.

[13] Miiro, F., Othman, A., & Ibrahim, M. B. (2017). Analysing the relationship between sustainable leadership, talent

Citation (Vancouver): Safari O. [Determining the relationship between talent management and organizational health through perceived organizational support among junior high school teachers in Nourabad Mamasani city]. *Res. Sport Sci. Edu. 2025,. 3(2): 57-64*