

Research Paper

Explain the Factors Related to Elitism in Order to Make the Organization Effective and Provide a Favorable Model in Iran Copper Industries Company

Moin Mahaleh Khaloui¹, Amin Nikpour^{*2}, Alireza Sanatkah³, Shahin Sharfi⁴, Alireza Pandeh⁵

1. PhD student in public administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran
3. Assistant Professor, Department of Sociology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
4. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.
5. Assistant Professor, Department of Sociology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

ARTICLE INFO

PP: 669-692

Use your device to scan and
read the article online



Keywords: *Elite
Breeding, Effectiveness of
the Organization, In Iran
Copper Industries
Company*

Abstract

The aim of this study was to explain the factors related to elite breeding in order to make the organization effective and provide a favorable model in Iran Copper Industries Company. The statistical population of the present study consists of two groups, the first group includes experts familiar with theories of elitism and organizational effectiveness, The number of them is unknown and they are scattered throughout the country and the way of selecting them is selective. In this research, they have been used in the model development section. And the second group includes all employees of Iran Copper Industries Company (9200 people), who are working in all offices of this company, according to Cochran's formula, 369 of them were selected as a sample. The research methodology is descriptive-survey and in the field of data collection, questionnaires of factors related to elitism, organizational effectiveness, whose validity is 0.994, 0.93.8 and have a reliability of 0.99.1, 0.94.6, respectively, have been used. To analyze the data from statistical methods and tests at both descriptive and inferential levels such as Pearson correlation coefficient test, univariate t-test, Kolmogorov-Smirnov test, and SPSS software version 21, MINITAB version 17 and LISREL version 8.8 were used. Considering the obtained average for the variables of factors related to elitism in order to make the organization effective and provide a favorable model in Iran Copper Industries Company, it can be said that these variables are at a level more than satisfactory. The results indicate that there is a significant relationship between the factors related to elitism and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between human resource management factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between individual factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between process factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between communication factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between organizational factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. There is a significant relationship between environmental factors and the effectiveness of the organization in Iran Copper Industries Company. According to the research results, some suggestions were made.

Citation: Mahaleh Khaloui, M., Nikpour, A., Sanatkah, A., Sharfi, Sh., Pandeh, A. (2024). **Explain the Factors Related to Elitism in Order to Make the Organization Effective and Provide a Favorable Model in Iran Copper Industries Company.** *Geography (Regional Planning)*, 13(53), 669-692
DOI: 10.22034/jgeoq.2024.288609.3107

* **Corresponding author:** Amin Nikpour, **Email:** nikpour2003@yahoo.com

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

Looking at human resources and resources as the most important capital of any organization has become a cliché slogan from managers. But it must be accepted that this is an undeniable fact, especially in the case of elite and influential people. Scientists and scientific elites, despite the differences they may have in age, sex, and race, have one point in common, and that point is nothing but letting go of the past and thinking about the future. The elites have the ability to discover and attract intelligent people and get the highest benefit from their abilities in their organization and move the society on the path of self-sufficiency and independence. While usually, most organizations do not use this exceptional opportunity properly, and with inappropriate performance, they waste opportunities and prevent the flourishing of talents within the organization. Also, human resource systems are designed based on job roles and tasks in organizations, and all human resource task systems are formed based on jobs, and the position of elitism and the effectiveness of the organization as a connecting factor of human resources subsystems as an important strategy in designing the model of elitism. In the direction of the organization's effectiveness, it considers that equipping organizations with facilities, technologies, skills and capabilities in different dimensions and levels with a strategic approach can empower them to step stronger in these turbulences, the economic power and production power of modern organizations instead of Physical assets are due to their intellectual and service capabilities. Therefore, elitism towards the effectiveness of the organization is a cluster of knowledge, skills, attitudes and abilities that are influenced by the individual's job and related to job performance and elitism planning towards the effectiveness of the organization with accepted standards, comparison and measurement and is improved and developed through training and experience. Due to the problem of rare talent, the planning of elitism in order to be effective in the organization should include all the main positions of the organization. Iran's government organizations are facing

traditional challenges, factors such as: kinship and familiarity, recommendations of influential officials, dependence on the highest levels of the organization and personal relationships are the basis for the selection, appointment and promotion of government employees, and no attention is paid to the knowledge levels of individuals. Basically, appointments in Iran's government organizations, especially the Iran Copper Industries Company, are less based on merit, elitism, and competence, and more based on relationships than criteria. It is obvious that the harmful results of this procedure are irreparable. Therefore, in comparison, the efficiency and effectiveness of the administrative system is at a low level compared to other countries. Among the other challenges of the public sector in Iran is not paying attention to the planning of elitism in the direction of the effectiveness of the organization and not having an efficient and local and desirable model, and to fill the forces that have left the administrative system, basic planning and expert forecasts are not done. Therefore, the current research has tried to fill the aforementioned research gap, which is more about presenting a desirable model. According to what has been said, Hari's research is trying to answer the question that what is the optimal model of factors affecting elitism in the direction of organizational effectiveness in Iran Copper Industry Company?

Methodology

According to the subject, the present research under the title of explaining the factors affecting elitism in the direction of the effectiveness of the organization in the Iran Copper Industries Company, is a quantitative, descriptive and correlational type of research method. This research is practical and developmental in terms of purpose, which collected data in the field research method. To determine the sample size by using Cochran's formula, 369 people from the statistical population consisting of 9200 employees of Iran Copper Industry Company were selected as the research sample by stratified random method and in order to collect the required data, a questionnaire was used. The current research included 4 stages and 16 actions. In

the first stage, which is named as "diagnosis", identification of the topic, problem and objectives of the research was pursued. In the second stage, which is called "explanation", the formulation of the proposed research model began with the use of exploratory studies, the main goal of exploratory research is to know the situation about which there is no necessary knowledge. In the third stage, "Analysis", based on the proposed research model, three questionnaires were prepared. In the fourth stage, called "Validation", according to the results of the field analysis, the developmental (final) model of the research was compiled and validated. is provided.

Results and Conclusion

In the current research, the factors affecting elitism include: human resource management factors, individual factors, process factors, communication factors, organizational factors, environmental factors, as predictor variables and effectiveness with the components of "innovation = compliance, organizational commitment = goal achievement, job satisfaction = Unity, organizational health (morale) = maintaining patterns" are criteria variables that have been considered and evaluated in this research. And it was found that all these components are in a good condition and there is a meaningful relationship between them and they are at a satisfactory level in Iran Copper Industry Company. Based on this, it can be said that one of the effective factors in the progress and lack of society is the elite human resources of that society. The roles of elitism in the strength of the internal construction of power with the components of foundation, growth, productivity, stability and distribution are discussed. The realization of the goals and vision of the Islamic Republic of Iran requires the existence of structures, processes and systems in which the pioneers of progress and perfection can be the shapers, guides and builders of the society and meet the needs of the country; In this way, the elites of the society play a unique and prominent role. Creating and providing favorable conditions in the Islamic society for the cultivation of thought and elites is an unavoidable necessity, and the progress of all aspects of the country is inextricably linked with the

emergence of elites in various scientific, cultural, political and social fields and the key role of elites in transformation Society and people's leadership is irreplaceable, and socio-political currents in society depend on the will of elites and their intellectual and religious tendencies, which in turn has a tremendous impact on the all-round development of the country's administrative departments and the evolved effectiveness of organizations. On the other hand, Iran needs various factors in the path of progress, of which specialized and committed human resources are one of the most essential factors and the general mobilization of elites is one of its most essential conditions. Supporting, employing and organizing specialized human forces and especially elites improves the country's efficiency and investment efficiency and creates unique opportunities for the country. In the turbulent and complex world where the competition to obtain different sources of power is raging in different societies, creative people, owners of ideas and opinions and elites have a very high and valuable position as the most precious capitals, and any society that has such people at its disposal It will be ahead of other societies in the process of development and progress. Based on this, in order to create a dynamic environment for the activation and proper influence of the elite society in the developments of the country with the aim of realizing the ideals of the holy system of the Islamic Republic, paying attention to elitism and its related factors is one of the basic necessities in the country's vision in the horizon of 1404 to lead to development. macro strategies and national strategies of the country and develop the effectiveness of administrative and organizational institutions as much as possible. On the other hand, due to the fact that the elites are not always shining during their life and their growth and prosperity period is not the same, identifying and nurturing these talents and developing and improving their capacities and capabilities is considered a necessity by the people in charge in the country. Considering that the overall goals of the Islamic Republic of Iran are to reach its rightful position in the region and globally by implementing various development programs and specifically the 20-year vision, and to create a society based on knowledge and a developed country and

model. More than anything else, the Islamic Republic needs the cultivation of intellectual

capital and the formation of human and social capital.

References

1. Ackermann F.&, Eden C. (2010). "Strategic options development and analysis", In: Reynolds M., Holwell, S. (Eds.), *Systems approaches to managing Change: A practical guide*. London: Springer, pp. 135-90.
2. Aguinis, O.P. (2020). Title Structural analysis of mediation of competencies of sports managers on effectiveness and elitism in Finland. *Journal of Tourism Management*, 41, 129-140.
3. Ahmadi, Abdollah; Barzegar, Majid; Yazdi, Mohammad Amin. (2012). Educational management innovations (new ideas in educational sciences). The relationship between organizational structure and organizational effectiveness and empowerment among education workers in the districts of Shiraz. *Educational Management Innovations Quarterly (New Thoughts in Educational Sciences)*, Volume 8, Number 3 (Series 31), pp. 7-18. [In Persian]
4. Alagheband, A. (1996). *Theoretical foundations and principles of educational management*. Ayran. Tehran: Ravan Publication.
5. Alavi Akhavan, H., Alvani, M., Hosseini Fard, M. & Bayat, T. (2014). Analyzing the National Elites Foundation Programs in Recognition. *Employment and Promotion of Elites, Management in the Islamic university*, 3(7), PP. 41-70.
6. Alvandi, Homan; Mohammad Muzaheri, Mohammad (2019). Analyzing the elitism strategies of managers in Iran's government organizations. *Management Research in Iran*, Volume 24, Number 3, pp. 117-142 [In Persian]
7. Amin, the angel; Naderi Sohri, Alireza; Dear, dear. (2016). "Investigation of the succession pattern of Iran's Water Resources Management Company", *Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*, ninth year, number 3 (serial number 29), pp. 1-22. [In Persian]
8. Ansari, Mohammad Mehdi; Barzegar, Ibrahim. (2014). The pattern of training and selection of political elites in the Islamic Republic of Iran. *Research Journal of the Islamic Revolution*, Volume 4, Number 13, pp. 119-149. [In Persian]
9. Ansari, Reza; Abedi Sharbiani, Ali Akbar; Shah Mohammadi, Javad (2013). The structural model of dimensions of technology management activities and organizational effectiveness under study: Isfahan Oil Refining Company, *Rushd Technology Quarterly*, Year 11, Number 41, pp. 59-68 [In Persian]
10. Ardalan, Mohammadreza; Eskandari, Asghar; Gilani, Maryam (1391). Knowledge leadership, organizational intelligence and organizational effectiveness, *Strategic Management Studies*, No. 2, pp. 71-100 [In Persian]
11. Baharlu, Mustafa; Mahmoudi Kia, Maryam; Ahmadi Chegani, Sahr. (2012). Investigating the relationship between dynamic personality and job performance with the mediation of job transformation and job enthusiasm in employees. *Social Psychology*, Volume 8, Number 28, pp. 53-68. [In Persian]
12. Behrangi, Mohammad Reza; Tabatabai, Bahar. (1388). Investigating the relationship between entrepreneurship and the effectiveness of managers of girls' high schools in Kerman. *New Approach Quarterly in Educational Management*, Volume 1, Number 3, pp. 67-88. [In Persian]
13. Bigleri, Mohammad; Taherian, Hamid. (2015). The causes and factors affecting the recruitment and employment of elite student mobilization to join the IRGC. *Defense Research and Management Quarterly of the Defense Research Institute*, 15th year, number 81, pp. 161-198. [In Persian]
14. Daroian, Soheila; Mirspasi, Naser; Danesh Fard, Karam Elah. (2018). Designing an optimal talent management model. *Development and Transformation Management Quarterly*, 2018, No. 37, pp. 1-12. [In Persian]
15. Davoudi, Seyyed Ali; Yaqoubi, Noor Mohammad. (2017). A framework for finding talent and succession in the higher education system. *Human Resource Management Research Quarterly*, Year 10, Number 1, pp. 161-186. [In Persian]
16. Devali, Mohammad Mehdi; Zamahni, Majid; Darvish, Hassan; Azar, Adel. (2016). "Designing a Merit Selection Model for Heads of Payam Noor University Centers and Units" *Human Resources Management Research Quarterly of Imam Hossein*

- University (AS), 9th year, No. 3 (Serial No. 29), pp. 100-75. [In Persian]
17. Ebrahimejad, Mehdi; Mohi Aldini, Zahra (1388). Investigating the relationship between the selection of employees and the effectiveness of the case study organization in Sarcheshme copper complex in Rafsanjan, Public Management Research Journal, No. 3, pp. 83-96 [In Persian]
 18. Gianpour, Mehdi; Naji Esfahani Zahra; Kavezadeh, Abbas. (2012). Elites' experience of obstacles to commercialization of ideas (case study: members of the Isfahan Elite Foundation). Social Issues of Iran, 4 (1), pp. 141-159. [In Persian]
 19. Haddadi, Majdeh; Shir Alipour, Tawheed. (2016). The place of elitism and promotion of support for elites in preventing their migration in higher education of universities. The third international talent management conference in the third millennium, Tehran. [In Persian]
 20. Hassanzadeh, Ramadan and Madah, Mohammad Taqi (2008). Statistical methods in behavioral sciences, Tehran: Publishing House [In Persian]
 21. Heydari Dahoui, Jalil; Beheshti Jaznabadi, Elham; Vanki, Amirsalar; Firouzfard, Hamidreza. (2016). Selection of employees in the field of information technology based on the competency model and using the combined approach of Paprika and Aras Seghaji, the second international conference on dynamic management and accounting and auditing, June 2019, Tehran, Iran. [In Persian]
 22. Hosni, Mohammad; Samari, Maryam. (1389). Investigating the organizational effectiveness of secondary schools in district one of Urmia city using the Parsons model, Tehran: Journal of Organizational Culture Management, 8th year, No. 21, pp. 201-223. [In Persian]
 23. Hosseini, Seyed Ahmad; Abbasi, Rasul; Rezaei, Roya. (2014). Identifying the effective factors on the participation of the elites in developing the Islamic-Iranian model of progress. Basij Strategic Studies Quarterly, 18th year, number 67, pp. 26-45. [In Persian]
 24. Hosseinpour, Daud; Ghorbani Paji, Agil. (2016). The effect of human resources development strategies on organizational effectiveness with the mediating role of mutual trust and job satisfaction of employees in the sports and youth organization of Mazandaran province. Strategic Management Research Quarterly, Volume 23, Number 65, pp. 45-75. [In Persian]
 25. Jan Alizadeh choubbani, Haider; Alivardinia, Akbar; Pourqazi, Shiva. (2013). Sociological investigation of the tendency to emigrate scientific elites, Culture Strategy, No. 25, pp. 154-178. [In Persian]
 26. Jenet Khah, Parisa. (2015). Organizational effectiveness and its approaches. The first national conference of Islamic sciences of law and management, Qom, Qom Governorate University of Applied Sciences. [In Persian]
 27. Khaki, Gholamreza. (2010). Research method with an approach to writing a thesis, Tehran: Reklam Publishing. [In Persian]
 28. Pourkiani, Massoud; Mohammadinejad, Amin Amir. (2012). Examining the relationship between job attachment factors and organizational effectiveness of employees of Kerman Province Mining and Trade Organization. The first national conference of business management, Hamedan, Tolo Farzin Science and Industry Company, Bu Ali Sina University. [In Persian]
 29. Poursadegh, Nasser; Aida, Reza. (1389). Pathology of the country's elite management system and presentation of a suitable conceptual model. The first international conference on management, innovation and entrepreneurship of Fars. [In Persian]
 30. Ramezani, Naser Ali; Mirspasi, Naser; Al Barzi, Mahmoud; Navanbakhsh, Mehrdad (1388). Investigating the factors affecting the longevity of elites and reducing the brain drain from the country using the foundation's qualitative data method. Scientific and research journal of social sciences, fourth year, number 18, pp. 51-69 [In Persian]
 31. Rashidi, Mohammad Mahadi; Brothers, Siamak (2018). The management of the country's elites and the evaluation of the dos and don'ts. The specialized scientific quarterly of the Entrepreneurship Index (Dideban Mohajer), No. 37, pp. 37-54 [In Persian]
 32. Razmjo, Mojtabi. (2016). Examining the relative contribution of employees' self-esteem in explaining changes in organizational effectiveness and prioritizing them. Quarterly Journal of Management and Accounting Studies, third period - number 1, pp. 147-155. [In Persian]

33. Sari, Hassan; Alidadi, Reza; Moradian, Mohsen. (2014). The role of elitism in strengthening the internal structure of the national power of Iran's J.A. system. National Security Quarterly, fourth year, number 16, pp. 44-9. [In Persian]
34. The truth, Seyyed Sadegh. (2012). Basics of political thought in Islam, Qom: Mofid University Publications. [In Persian]
35. Zaki, Mohammad Ali; Adibi Sedeh, Mehdi; Yazdakhati, Behjat. (1385). Investigating the organizational effectiveness of educational schools in Isfahan, Shiraz: Journal of Social and Human Sciences of Shiraz University, pp. 27-42. [In Persian]
36. Zakir Fard, Mounir Al Sadat; Nouri, Abolghasem; Samavatian, Hossein and Soltani, Iraj (1390). The effect of perceptive skills training of shift supervisors on the level of satisfaction and job performance of employees. Contemporary Psychology, (1) 22. pp. 6-13 [In Persian]
37. Zulfiqar Zadeh, Mohammad Mahdi; Didari, Mehdi; Hadavand, Maryam (2018). Typology of the mentality of role-players in the development of elite selection and elite breeding policies: a research based on Q methodology. Iranian public administration studies, third year, number 1, pp. 131-97 [In Persian]





فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)

دوره ۱۳، شماره ۵۳، زمستان ۱۴۰۲

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۷۸۳-۲۱۱۲

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



مقاله پژوهشی

تبیین عوامل مرتبط با نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمانی و برنامه‌ریزی منطقه‌ای

در شرکت صنایع مس ایران

معین محله‌خالویی - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

امین نیک‌پور* - استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

علیرضا صنعت‌خواه - استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

شهبین شرفی - استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

علیرضا پیوند - استادیار، گروه جامعه‌شناسی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده	اطلاعات مقاله
پژوهش حاضر با هدف تبیین عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان در شرکت صنایع مس ایران صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق حاضر از دو گروه تشکیل شده است، گروه اول شامل خبرگان آشنا با تئوری‌های نخبه‌پروری و اثربخشی سازمان است، که تعداد آنها نامشخص می‌باشد و در سطح کشور پراکنده‌اند و نحوه انتخاب آنها به صورت گزینشی است و در این تحقیق در بخش تدوین و طراحی مدل از نظر آنها استفاده شده است و گروه دوم شامل کلیه کارکنان شرکت صنایع مس ایران (۹۲۰۰ نفر) می‌باشد، که در تمامی ادارات این شرکت مشغول به انجام وظیفه می‌باشند که با توجه به فرمول کوکران ۳۶۹ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. متدولوژی انجام تحقیق توصیفی - پیمایشی بوده و در زمینه جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های محقق ساخته (۱۳۹۹) عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری، اثربخشی سازمان که روایی آنها به ترتیب ۰/۹۳۸، ۰/۹۴۹ و ۰/۹۳۸ و پایایی ۰/۹۹۱، ۰/۹۴۶، ۰/۹۴۶ می‌باشند، استفاده شده است جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌ها و آزمون‌های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی نظیر آزمون ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف، و تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۱ و LISREL ویراست ۸/۸ استفاده شده است. در بخش یافته‌های پژوهش عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری، عوامل مدیریت منابع انسانی، عوامل فردی، عوامل فرایندی، عوامل ارتباطی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی شناسایی شدند. عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری (مدیریت منابع انسانی، فردی، فرایندی، ارتباطی، سازمانی و محیطی)، بر اثربخشی سازمان در شرکت صنایع مس ایران تاثیر معنا دار دارند.	شماره صفحات: ۶۹۲-۶۶۹ از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید  واژه‌های کلیدی: نخبه‌پروری، اثربخشی سازمان، در شرکت صنایع مس ایران

استناد: محله‌خالویی، معین؛ نیک‌پور، امین؛ صنعت‌خواه، علیرضا؛ شرفی، شهبین؛ پیوند، علیرضا (۱۴۰۲). تبیین عوامل مرتبط با نخبه‌پروری

در جهت اثربخشی سازمانی و برنامه‌ریزی منطقه‌ای در شرکت صنایع مس ایران. فصلنامه جغرافیا (برنامه‌ریزی منطقه‌ای)،

۱۳(۵۳). صص: ۶۶۹-۶۹۲

DOI: 10.22034/jgeoq.2024.288609.3107

* نویسنده مسئول: امین نیک‌پور، پست الکترونیکی: nikpour2003@yahoo.com

مقدمه

نگاه به منابع و نیروی انسانی بعنوان مهمترین سرمایه هر سازمان، به یک شعار کلیشه ای از سوی مدیران تبدیل شده است. اما باید پذیرفت که این موضوع بخصوص در مورد افراد نخبه و تأثیر گذار، یک واقعیت انکار ناپذیر است. دانشمندان و نخبگان علمی علی رغم تفاوت‌هایی که ممکن است در سن و جنس و نژاد داشته باشند، در یک نکته با هم مشترک هستند و آن نکته چیزی نیست جز رها شدن از گذشته و اندیشیدن به آینده، شاید آنان از روش خاصی پیروی نکنند و جهاد علمی در مورد آنان، تابع روش خاص خودشان باشد، اما در عین حال منطقی می اندیشند و با اطمینان به سوی هدفهای بزرگ حرکت می کنند (دسیکو^۱ و همکاران، ۲۰۱۶: ۲۱۰).

نخبگان این توان را دارند که افراد هوشمند را نیز کشف و جذب نموده و از تواناییهای آنها بالاترین بهره مندی را عاید سازمان خود نموده و جامعه را در مسیر خودکفایی و استقلال به جوشش و حرکت درآورند و این درحالیست که معمولاً اکثر سازمان ها از این فرصت استثنایی به درستی استفاده نمی کنند و با عملکرد نا مناسب باعث به هدر رفتن فرصتها و مانع از شکوفایی استعدادهای درون سازمانی می شوند (بوزمان و المرز^۲، ۲۰۱۷: ۵۵). پس از انقلاب شکوهمند اسلامی و به دنبال آغاز توطئه های خرد کلان متعدد بر علیه نظام نوپای اسلامی و با بروز جنگ تحمیلی و اعمال تحریمهای ناجوانمردانه از سوی دشمنان این مرز و بوم، در کنار خسارتهای مادی فراوانی که این بحرانها به همراه داشتند، در عین حال حضور خالصانه مردم در صحنه دفاع از انقلاب اسلامی و مقاومت سرسختانه رزمندگان دلیر ایران اسلامی در برابر دشمن، پیامدهای مثبتی را نیز برای کشور به ارمغان آورد که تبدیل تهدید تحریم و جنگ به فرصتی برای شکوفایی استعدادها و خلاقیتها و برداشتن اولین گامها در جهت عملی ساختن ابتکارات و خلاقیتها با اتکاء به نبوغ مسلمان ایرانی از جمله این دستاوردها محسوب می شود (آراسته، ۱۳۹۷). نخبگان سازمانی شامل کسانی است که تمام کوشش خود را معطوف انجام وظایف نموده و اگر چه ممکن است نقش چندانی در تحولات سازمانی نداشته اند اما با در نظر گرفتن وجدان کاری، در طول خدمت خود همواره وظایف محوله را به بهترین و کاملترین شکل ممکن اجرا نموده اند (آرمسترانگ^۳، ۲۰۰۸).

همچنین سیستمهای منابع انسانی بر شالوده نقش و وظایف شغلی در سازمانها، طراحی گردیده و تمامی سیستمهای وظیفه ای منابع انسانی بر مبنای شغل شکل می گیرد و جایگاه نخبه‌پروری و اثربخشی سازمان را به عنوان عامل پیوند دهنده زیرسیستمهای منابع انسانی به عنوان راهبردی مهم در طراحی الگوی نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان مدنظر قرار می‌دهد که تجهیز شدن سازمانها به امکانات، فناوریها، مهارتها و قابلیت‌ها در ابعاد و سطوح مختلف با رویکرد محوری راهبردی می‌تواند آنها را توانمند سازد تا در این تلاطمات مستحکم‌تر قدم بردارند، از اینرو نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان یکی از موارد بسیار مهم و ضروری هستند که غفلت از آن نتایج جبران ناپذیری را به همراه خواهد داشت (لانگ^۴، ۲۰۱۸: ۶۹). سازمانهای امروزی با چالش‌هایی نظیر جهانی شدن، تنوع فرهنگی، تغییر در ارزشها و نیازهای کارکنان و مشتریان، بهبود مستمر کارایی و اثربخشی و بحرانهای مالی بین المللی رو به رو هستند که تأثیر نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان به عنوان یک ارزش مثبت به برنامه‌های مدیریت بر مبنای هدف کمک نموده و تأثیر مهارتها و عملکرد بر مبنای درک نظری در ایجاد تغییرات را آشکار می سازد بنابراین نخبه‌پروری ایجاب می کند تا رویکردهایی را انتخاب کند که منجر به خلق اثربخشی در سازمان شود (کارن^۵، ۲۰۱۸: ۱۱۱). قدرت اقتصادی و توان تولیدی سازمانهای مدرن به جای دارایی‌های فیزیکی، مرهون توانمندی فکری و خدماتی آنهاست. در این میان نخبه‌پروری و اثربخشی سازمان، به عنوان کلیدی‌ترین منبع انسانی از اهمیتی بیشتر برخوردار هستند که اتصال این نخبه‌پروری به وظایف اصلی باعث می‌شود این موضوع معنی‌دارتر شده و فرصت بهره مندی و اثربخشی سازمان را فراهم آورد (جیمز و گیسون^۶، ۲۰۱۸: ۷۷). در نتیجه زمینه آموزشی (توسعه و ارزیابی) و زمینه‌های

1 DeCicco

2 Bozeman and Almerz

3 -Armestrang

4 - Long

5 - Karen

6 - James & Gibson

مدیریت (به ویژه توسعه) در مدار یادگیری (برای نمونه، یادگیری خدمات، بازخورد همکار) قرار می‌گیرد بنابراین، کشف چگونگی و شناسایی روش‌های مناسب برای تربیت افراد مستعد و برنامه نخبه‌پروری به منظور تصدی مشاغل مدیریتی بسیار مهم می‌شود و از اثربخش‌ترین راه کارهای ممکن برای استفاده هرچه بیش‌تر از تجارب و توانمندی‌های بالقوه منابع انسانی در حساس‌ترین پست‌های اجرایی هر سازمانی و توسعه نخبه‌پروری آن سازمان به شمار می‌رود و بقاء، موفقیت و در نتیجه مزیت رقابتی سازمان‌ها به آن بستگی دارد که سازمان‌ها بایستی برای سازگاری با تغییرات آن را توسعه داده و بهترین شکل به کار ببرند (منوریان و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۶۸). براین اساس، از نظر لیکاما^۱ (۲۰۱۵) نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان به عنوان خوشه‌ای از دانش، مهارت، نگرش و توانایی‌هایی هستند که تحت تأثیر شغل فرد قرار داشته و در ارتباط با عملکرد شغلی و برنامه ریزی‌های نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان با استانداردهای پذیرفته شده، مقایسه و اندازه‌گیری و از طریق آموزش و تجربه، بهبود و توسعه می‌یابد و به تعالی خدمت دهی منجر شده و فرد را برای انجام موفق شغل و دستیابی به نتایج سازمانی مطلوب کمک می‌کند. همچنین هانگ و یان هو^۲ (۲۰۰۹) عقیده دارند نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان، ارتباطی مستقیم با آینده و توسعه سازمانی و برنامه ریزی‌های جانشینی دارد (موسوی‌راد و قدسیان، ۱۳۹۴: ۴۴). به گونه‌ای که در قرن ۲۱، توسعه الگوی برنامه ریزی نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان، سبب تقویت فرایند استخدام، تقویت مدیریت عملکرد، شناسایی نیازهای آموزشی و توسعه کارمندان، یکپارچه سازی فرهنگ و واحدهای تجاری، ایجاد ارتباط از طریق ادغام فرایندهای منابع انسانی و ایجاد انتظارات روشن برای موفقیت فرد و سازمان می‌گردد (علیزاده وهادوی نژاد، ۱۳۹۸: ۱۷۱). امروزه برنامه نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان امری جدی است، چرا که روش‌های کاری جدید و تغییرات پی در پی، نیروی ماهر چند نسله و کمبود استعدادهای انسانی در دنیای کنونی، بازار سرمایه انسانی را با چالش‌های جدی روبه‌رو نموده است. در واقع، برنامه نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان به عنوان ابزاری است که نیاز سازمان به کارکنان را در آینده برآورده می‌سازد و تعدادی کاندیدای جانشینی برای هر یک از پست‌های کلیدی در نظر می‌گیرد و آنان را برای کسب شایستگی‌ها و مهارت‌های لازم و در نهایت رهبری سازمان در آینده آماده می‌سازد (عاکفیان و رشیدی، ۱۳۹۶: ۲۶۳).

باتوجه به مشکل نایاب شدن استعدادها، بسیاری از کارشناسان معتقدند که سازمان‌ها برای شناسایی و توسعه کارکنان کلیدی خود باید نظام نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان را اجرا نمایند. برنامه ریزی نخبه‌پروری به منظور اثربخشی سازمان باید به گونه‌ای مطلوب باشد که تمام موقعیت‌های اصلی سازمان را در برگیرد. سازمان‌ها از طریق پرورش کارکنان نخبه متعهد می‌شوند که استعدادهای داخلی خود را پرورش دهند و این احساس را در آنان ایجاد کنند که در حال رشد کردن هستند و از این طریق موجب تشویق و ترغیب آنان شوند، و اینکه تعهدی نسبت به نامزدهای خارجی نداشته و در این صورت احتمال یافتن فرد مناسب با مهارت‌های مناسب و در زمان مناسب به طور داخلی افزایش می‌یابد. آنچه حائز اهمیت است آن است که افراد دریابند که مدیران ارشد هرگز یک‌شبه به اینجا نرسیده، بلکه از طریق سال‌ها برنامه ریزی دقیق و دوراندیشی است که اینگونه توسعه و پرورش یافته‌اند (گالاردو و همکاران^۳، ۲۰۱۷: ۳۳۹). از این رو است که سازمان‌های موفق دنیا و حتی در کشور ما، فرایند استعدادیابی و پرورش کارکنان نخبه در جهت اثربخشی سازمان را به مثابه یک فعالیت حیاتی و ضروری برای تداوم موفقیت شان مطرح می‌کنند و حفظ و نگهداشت نیروهای مستعد را از یک طرف و پرورش کارکنان و افراد نخبه بالقوه را از سوی دیگر در اولویت‌های اصلی خود قرار می‌دهند و می‌توان بیان داشت که برنامه ریزی نخبه‌پروری دقیق در جهت اثربخشی سازمان می‌تواند عامل توسعه قابلیت راهبردی در سازمان‌ها باشد (میرترابی و خاوری، ۱۳۹۳: ۲۰۳). یکی از چالش‌های سنتی و مسأله‌ای که سازمان‌های دولتی ایران با آن روبرو هستند آن هستند که علیرغم تأکیدهای مکرر در برنامه‌های توسعه، تحول اداری، قوانین و مقررات، نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان در سطوح بالایی مورد توجه قرار نمی‌گیرد و سازمان‌ها در انتصاب و ارتقاء به نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان توجه چندانی ندارند و عواملی از قبیل: خویشاوندی و آشنایی، توصیه مقامات با نفوذ، وابستگی به مراتب عالی سازمان و روابط شخصی اساس انتخاب، انتصاب و ارتقا کارکنان دولتی قرار می‌گیرد و به سطوح دانش افراد هیچ توجهی نمی‌شود (بیگلری و طاهریان، ۱۳۹۵: ۱۶۷). اصولاً، انتصابات در سازمان‌های دولتی ایران بالاخص شرکت

1 - Liikamaa

2 - Hong-hua & Yan-hua

3 - Gallardo & etal

صنایع مس ایران، کمتر مبتنی بر لیاقت، نخبه‌پروری و شایستگی است و بیشتر براساس روابط است تا ضوابط. در نتیجه، ضوابط شایستگی در ورود به خدمات، ترفیعات و انتصابات جای خود را به ارزش‌های فردی نظیر وفاداری، دوستی، رفاقت، خویشاوندی و نظایر آنها می‌دهد و بدیهی است که نتایج زیانبار این رویه جبران‌ناپذیر است. از اینرو در مقام مقایسه، میزان بازدهی و اثربخشی نظام اداری نسبت به سایر کشورها در سطح نازلی قرار دارد و این موضوع به عنوان چالشی بزرگ برای توسعه کشور ما و بخش اداری آن من جمله در شرکت صنایع مس ایران به چشم می‌خورد (منتظر، ۱۳۹۱: ۲۵). از سوی دیگر گزارش برنامه تحول اداری یکی از ۱۲ ریشه و علت مشکلات نظام اداری ایران را در نخبه‌پروری و شایسته سالاری (به مفهوم شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری و شایسته داری) و بی‌نظمی در انتصاب و تداوم خدمات و قابلیت‌های راهبردی و نبود برنامه‌های مشخص و مدون برای انتخاب کارکنان معرفی کرده که این امر هم نیز در خور توجه جدی به عنوان دیگر مشکلات بخش اداری کشور ما قرار دارد (پورعابدی، ۲۰۱۶: ۳۹). از دیگر چالش‌های بخش دولتی در ایران عدم توجه به برنامه ریزی‌های نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان و نداشتن یک مدل کارآمد و بومی و مطلوب است و موضوع راهبردی نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان به بوته فراموشی سپرده شده و برای پر کردن نیروهای خارج شده از نظام اداری، برنامه ریزی اساسی و پیش‌بینی‌های کارشناسی صورت نمی‌گیرد که این امر نیز باعث بروز مشکلات و چالش‌های زیادی در سازمان‌های دولتی ما شده است (یزدانی نسب، ۲۰۱۶: ۹۹). که این مهم نیز توجه به تبیین عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان و ارائه الگوی مطلوب در شرکت صنایع مس ایران را برای جلوگیری و رهایی از مشکلات، چالش‌ها بیش از پیش آشکار می‌سازد. بنابراین پژوهش حاضر، کوشیده است تا خلأ پژوهشی مزبور که بیشتر ارائه الگوی مطلوب است را پر نماید. با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که مدل مطلوب عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان در شرکت صنایع مس ایران کدام است؟

مبانی نظری

مفهوم نخبه‌پروری

نخبه‌پروری به معنای پرورش دادن ویژگی‌های فرد نخبه و فراهم آوردن شرایط برای تعمیق و نهادینه شدن آن در افراد است. این اصطلاح به معنی طبقه‌بندی جامعه بر اساس امتیازات موهوم نیست بلکه طبقه‌بندی بر اساس کلاس علم، اخلاق، ادب، توانایی و به عبارت روشن‌تر، دانستن، توانستن، خواستن، برخاستن و به ظهور رساندن فضایل انسانی است. فضایی که البته هرکس می‌تواند بدان دست یابد و پس از آن در جمع نخبگان به شمار آید. موضوع دیگری که در این حوزه وجود دارد این است که وابستگی خانوادگی، ثروتمند بودن، داشتن پشتوانه‌های قوی، حتی اگر باعث شهرت فرد شود، نمی‌تواند از او یک نخبه بسازد، هرچند این ظرفیت‌ها می‌تواند تسهیل‌کننده تبدیل یک فرد عادی به یک فرد نخبه شود، اما نخبگان معمولاً کسانی هستند که از راه‌های دشوار می‌گذرند و موانع را از سر راه برمی‌دارند، مشکلات و سختی‌ها را رام اراده خویش می‌کنند تا به مقصد برسند و اصلاً رسیدن از جاده امن و راحت با امکانات کامل به مقصد که نیاز به نخبگی ندارد، بلکه نخبگی در راه‌یابی و راهنمایی و یافتن راه‌های تازه، کم‌هزینه و پرفایده به سوی مقصد و تلاش مثمر ثمر برای رسیدن به مقصد خود را نشان می‌دهد. پس می‌توان گفت نخبه از طبقه خاصی نیست هرچند در نهایت جزو یک طبقه خاص می‌شود (اینگراما و گولدا، ۲۰۱۶: ۳۴۱).

اثربخشی منابع انسانی

ما در عصری زندگی می‌کنیم که سازمان‌های موجود روز به روز پیچیده‌تر شده و در نتیجه نقش نیروی انسانی در این سازمان‌ها حساس‌تر می‌شود. هرچقدر که سازمان‌ها بسوی توسعه و ترقی پیش می‌روند، نیاز به نیروی انسانی کارآمد، محسوس‌تر می‌گردد. در چنین شرایطی موفقیت سازمان‌ها در صحنه فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و دولتی مرهون اثربخشی و شایستگی منابع انسانی است؛ و این منابع انسانی هستند که سازمان‌ها را در رسیدن به اهدافشان یاری می‌دهند. اثربخشی تعاریف و معنای گسترده‌ای دارد. منظور از اثربخشی نیروی انسانی در محیط کار این است که افراد به استانداردهای کمی و کیفی بهتری در

انجام امور محوله و تحقق اهداف دست پیدا کنند (ساتون^۱: ۲۰۱۷: ۱۱۰). اثربخشی از نظر دراکر انجام کارهای درست است که در مقابل مفهوم کارایی به معنای درست انجام دادن کارهاست. پژوهش در رابطه با اثربخشی منابع انسانی یکی از موضوعات بحث برانگیز و مهم در دهه اخیر بوده است که تحقیقاتی در این زمینه انجام شده است رابینز^۲ در سال ۱۹۹۱ طی تحقیقی بیان نمود؛ درجه یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و بصورتی فعال در آن مشارکت می‌کند منجر به رضایت شغلی شده و با استفاده از فرصت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بالا برده و چنین ویژگی منجر به احساس رضایت فرد و هم‌اورد طلبی او و بهبود اثربخشی می‌گردد. توماس ورنادین اگلتر^۳ در یک بررسی جامع تحقیقات مبتنی بر سبک رهبری و اثربخشی را که در سال‌های اخیر انجام گرفته مورد تحلیل قرار داد و به این نتیجه رسیده است که تحقیقات مبتنی بر نقش مدیران در کارایی و اثربخشی کارکنان تأکید می‌کنند (راستوگی^۴: ۲۰۱۷: ۸۳). همچنین وی اظهار می‌دارد که تحقیقات هنری مینتزبرگ^۵ (۲۰۰۱) یک مدل رهبری غیرقابل تردیدی را ارائه نمود و بیان می‌کند که سبک رهبری بیشتر از متغیرهای محیطی بر اثربخشی کارکنان تأثیر دارد (اگلتر، ۲۰۰۹) در مورد ارتباط توانایی‌های شناختی و تجارب شغلی افراد با عملکرد شغلی کولز و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که هر دو متغیرهای توانایی‌های شناختی و تجارب رابطه‌ی معناداری با عملکرد شغلی و در نتیجه اثربخشی افراد دارند. مهمترین عامل در روند اثربخشی و کارایی سازمان‌های موجود در هر جامعه، وجود منابع انسانی شایسته و کارآمد که بتوانند بوسیله‌ی مدیران کارآمد هدایت شوند و از منابع و امکانات در جهت حصول به اهداف سازمانی بهره‌گیرند (نعمت الهی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۰). عدم آشنایی کارکنان از مهارت‌های (فنی، انسانی، ادراکی، فکری، رفتاری) و عدم آشنایی مدیران از ویژگی‌های مدیریت صحیح بعضاً از آنها افرادی ساخته است که تنها مجری محض بخشنامه‌ها هستند. بدون آنکه بتوانند با روش‌های صحیح اهداف کارکنان و اهداف سازمان را در یک جهت سوق دهند و عموماً حالت افراطی دارند. یعنی وظیفه‌مدار یا کارمند مدار هستند. لذا تلاش به منظور شناخت آن دسته از عواملی که متضمن اثربخشی عوامل انسانی باشد از اهمیت بسیار برخوردار بوده و می‌تواند زمینه‌ساز تلاش‌های دیگر به منظور افزایش اثربخشی نیروی انسانی از طریق آموزش و دیگر تدابیر گردد. هرچند عوامل متعددی در رسیدن یک سازمان به اهدافش نقش دارند ولی در این میان نقش نیروی انسانی بسیار مهم و منحصر بفرد است و زمانی می‌توان گفت بین اثربخشی سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی پیوند منطقی برقرار است که در سایه‌ی اثربخشی منابع انسانی بتوان به اثربخشی سازمان دست یافت (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۶: ۵۷).

روش تحقیق

با توجه به موضوع تحقیق حاضر تحت عنوان تبیین عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در جهت اثربخشی سازمان در شرکت صنایع مس ایران، نوع روش تحقیق کمی، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است که به شیوه تحقیقات میدانی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته است.

فرآیند تحقیق

تحقیق حاضر شامل ۴ مرحله و ۱۶ اقدام بوده است. در مرحله اول که از آن به عنوان «تشخیص» نام برده شده، شناسایی موضوع، مسأله و اهداف تحقیق پیگیری گردید. در مرحله دوم که «تبیین» نام دارد، تدوین مدل پیشنهادی تحقیق با بهره‌گیری از مطالعات اکتشافی آغاز شد، که هدف اصلی در تحقیق اکتشافی، شناخت وضعیتی است که درباره آن آگاهی‌های لازم وجود ندارد. در مرحله سوم یعنی «تحلیل» بر مبنای مدل پیشنهادی تحقیق، سه پرسشنامه تنظیم گردید. پرسشنامه اول جهت طراحی و تدوین مدل با استفاده از نظر خبرگان، پرسشنامه دوم مربوط به عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری، پرسشنامه سوم به بررسی اثربخشی سازمان در جامعه آماری می‌پردازد. لازم به ذکر است که با توجه به این که در ذهن محقق این سوال مطرح بود که عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری بر اساس اثربخشی سازمان در

1 - Sutton

2 - Robbins

3 - Thomas vernadine ogletree

4 - Rastogi

5 - Mintzberg

شرکت صنایع مس ایران درجه وضعیتی هستند، پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری و اثربخشی سازمان به منظور شناسایی و سنجش سطح ابعاد طراحی و بین جامعه آماری توزیع شده است. در مرحله **چهارم** با عنوان مرحله «تصدیق»، با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌های میدانی، مدل توسعه‌ای (نهایی) تحقیق تدوین و اعتبارسنجی شده ارائه شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از تمامی کارکنان نخبه شرکت صنایع مس ایران در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۹۲۰۰ بود، که در این شرکت مشغول به انجام وظیفه بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نظر به اینکه در این تحقیق شرکت صنایع مس ایران دارای (۹۲۰۰ نفر) کارمند می‌باشد برای تعیین حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۳۶۹ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب می‌شوند، که از نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم طبقه استفاده می‌شود. نحوه محاسبه نمونه‌گیری به صورت زیر انجام می‌گیرد.

$$n = \frac{\frac{Z^2 \cdot \frac{a}{1-\frac{a}{2}} \times p \times q}{d^2}}{1 + \left[\frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 \cdot \frac{a}{1-\frac{a}{2}} \times p \times q}{d^2} - 1 \right) \right]} \Rightarrow n = \frac{(1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2}}{1 + \frac{1}{9200} (1/96)^2 \times \frac{(0/5 \times 0/5)}{(0/05)^2} - 1} \cong 369$$

$Z=1.96$: صدک نهمصد و هفتاد و پنج هزارم در توزیع نرمال استاندارد.

$q=1-p$ و $P=0.5$: نسبت واحدهای جامعه با یک ویژگی مورد نظر.

$\alpha=0.05$: خطای نوع اول.

$d=0.05$: حداکثر خطای برآورد در نظر گرفته شده.

N : حجم جامعه.

$n=369$: حجم نمونه.

در این تحقیق شرکت مس ایران دارای سه مجتمع تولیدی می‌باشد که به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه‌گیری در میان ای شرکت‌ها صورت گرفته که مشخصات آنها در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۱. حجم جامعه شرکت مس ایران

ردیف	نام شرکت	حجم جامعه آماری	حجم نمونه
۱	مجتمع مس سرچشمه	۵۹۰۰	۲۰۰
۲	مجتمع مس شهر بابک	۲۷۰۰	۹۰
۳	مجتمع مس آذربایجان	۵۰۰	۵۰
۴	دفتر مرکزی تهران	۱۰۰	۲۹
	جمع کل	۹۲۰۰	۳۶۹

ابزار جمع آوری داده‌ها

در این پژوهش، به منظور جمع آوری داده‌های مورد نیاز، از پرسشنامه استفاده شده است:

جدول ۲. تعداد پرسشنامه، پاسخ دهندگان و تعداد آنها

پرسشنامه	موضوع پرسشنامه	پاسخ دهندگان	تعداد
شماره یک	طراحی و تایید مدل	خبرگان و اساتید متخصص در زمینه تحقیق	۲۱ نفر
شماره دو	عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری	کارکنان	۳۶۹ نفر
شماره سه	اثربخشی سازمان	کارکنان	۳۶۹ نفر

پرسشنامه محقق ساخته

این پرسشنامه از ۲۴ سوال پنج گزینه ای در بحث عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری، ۶ سوال درخصوص اثربخشی سازمان تشکیل شده است، که پس از کسب نظر خبرگان تعداد گویه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری به ۱۹ و پرسشنامه اثربخشی سازمان به ۴ گویه تغییر پیدا کرد. (پیوست شماره ۱)

جدول نمره گذاری پرسشنامه طراحی و تایید مدل به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۳. نمره گذاری سوالات پرسشنامه طراحی و تایید مدل

پرسشنامه	کاملاً نامناسب	مناسب	نسبتاً مناسب	نامناسب	کاملاً نامناسب
سوالات مستقیم	۱	۲	۳	۴	۵

پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری محقق ساخته

از این پرسش نامه برای تعیین عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در شرکت صنایع مس ایران که توسط کارکنان پاسخ داده شده، استفاده گردیده، که از ۵۷ سوال پنج گزینه ای تشکیل شده است.

جدول نمره گذاری پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۴. نمره گذاری سوالات پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در شرکت صنایع مس ایران

وضعیت عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری	کاملاً نامناسب	نامناسب	نسبتاً نامناسب	مناسب	کاملاً مناسب
سوالات مستقیم	۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۵. مشخصات پرسشنامه عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری

ردیف	متغیر	بعد	سازه	منبع	معیارهای عملیاتی سازه‌ها
عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری	عوامل مدیریت منابع انسانی	عوامل	آیین نامه‌ها و قوانین	(علیزاده وهادوی نژاد، ۱۳۹۸، هادوی نژاد و اسدزاده، ۱۳۹۶، آکرمن و ادن، ۲۰۱۰).	شاخص‌های (۱-۳)
			ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف	(کرسول، ۲۰۱۲، هادوی نژاد و کلوندی، ۲۰۱۶، دانایی فرد و الوانی، ۲۰۰۷).	شاخص‌های (۴-۶)
			تصمیم‌گیری و تخصیص منابع	(کرسول، ۲۰۱۲، هادوی نژاد و کلوندی، ۲۰۱۶، دانایی فرد و الوانی، ۲۰۰۷).	شاخص‌های (۷-۹)
			سبک مدیریت	(علیزاده وهادوی نژاد، ۱۳۹۸، هادوی نژاد و اسدزاده، ۱۳۹۶، آکرمن و ادن، ۲۰۱۰).	شاخص‌های (۷-۹)
	عوامل فردی	عوامل	توانایی و مهارت	(هادوی نژاد و همکاران، ۲۰۱۰، بروون و همکاران، ۲۰۰۵، دولیون و همکاران، ۲۰۱۲).	شاخص‌های (۱۰-۱۲)
			انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای	(کرسول، ۲۰۱۲، هادوی نژاد و کلوندی، ۲۰۱۶، مک‌اولی و همکاران، ۲۰۰۷).	شاخص‌های (۱۳-۱۵)
			مسئولیت‌پذیری	(پادیلا و همکاران، ۲۰۰۷، ازکوک و کالیزکان، ۲۰۱۵، اونیل و همکاران، ۲۰۱۴).	شاخص‌های (۱۶-۱۸)
	عوامل فرایندی	عوامل	فناوری‌های آموزشی	(موسوی‌راد و قدسیان، ۱۳۹۴، مین، ۲۰۱۵، جان‌علیزاده چوب‌بستنی و همکاران، ۱۳۹۳).	شاخص‌های (۱۹-۲۱)
			دسترسی به منابع و اطلاعات	(صحبتی‌ها و همکاران، ۱۳۹۴، میرترابی و خاوری، ۱۳۹۳، بارلاس و یاسارکان، ۲۰۰۶).	شاخص‌های (۲۲-۲۴)
			برنامه‌ریزی تحصیلی و کاری	(راتول، ۲۰۱۱، ترمل و ویلهلم، ۲۰۱۵، یزدانی نسب، ۲۰۱۶).	شاخص‌های (۲۵-۲۷)
			تعامل با سایر افراد بیرون سازمان	(منوریان و همکاران، ۱۳۹۶، بیگلری و طاهریان، ۱۳۹۵، پورصادق و آیدا، ۱۳۸۹).	شاخص‌های (۲۸-۳۰)
	عوامل ارتباطی	عوامل	تعامل با سایر افراد درون سازمان	(منوریان و همکاران، ۱۳۹۶، بیگلری و طاهریان، ۱۳۹۵، پورصادق و آیدا، ۱۳۸۹).	شاخص‌های (۳۱-۳۳)
			ساختار سازمانی	(انوار و همکاران، ۲۰۱۴، بارون، ۲۰۱۱، بازرگان و همکاران، ۲۰۰۹).	شاخص‌های (۳۷-۳۹)
	عوامل سازمانی	عوامل	جو سازمانی	(بانگ و میترا، ۲۰۱۱، منتظر و همکاران، ۱۳۹۱، فلاحی و منوریان، ۱۳۸۷).	شاخص‌های (۴۰-۴۲)
			فرهنگ سازمانی	(عاکفیان و رشیدی، ۱۳۹۶، تونیسن، ۲۰۱۶، یلنر و بلونیرا، ۲۰۱۳).	شاخص‌های (۴۳-۴۵)
			عوامل اجتماعی	(سونبرگ و همکاران، ۲۰۱۳، کارلا، ۲۰۱۸، گالاردو و همکاران، ۲۰۱۷).	شاخص‌های (۴۶-۴۸)
عوامل محیطی	عوامل	عوامل	عوامل فرهنگی	(طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۱، طایفی، ۱۳۸۸، شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۸۵).	شاخص‌های (۴۹-۵۱)
			عوامل سیاسی	(ژبان‌پور و همکاران، ۱۳۹۲، دوستار و همکاران، ۲۰۱۳، بندیک و اوکپر، ۲۰۱۲).	شاخص‌های (۵۲-۵۴)
			عوامل اقتصادی	(برتسون و گونزالس، ۲۰۱۴، فولادگر و همکاران، ۲۰۱۴، پور عابدی، ۲۰۱۶).	شاخص‌های (۵۲-۵۴)

پرسشنامه اثربخشی محقق ساخته

این پرسشنامه از ۳۳ سؤال پنج گزینه ای تشکیل شده است. جداول طیف و امتیازبندی و نمره گذاری این پرسشنامه به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۶. نمره گذاری سوالات پرسشنامه اثربخشی

وضعیت اثربخشی	کاملاً نامناسب	نامناسب	نسبتاً نامناسب	مناسب	کاملاً مناسب
سوالات مستقیم	۱	۲	۳	۴	۵

جدول ۷. مشخصات پرسشنامه اثربخشی

ابعاد	سازه	منبع	معیارهای عملیاتی سازه‌ها
اثربخشی	نوآوری = انطباق	پارسونز (۱۹۹۸)	شاخص (۹-۱)
	تعهد سازمانی = کسب هدف	پارسونز (۱۹۹۸)	شاخص‌های (۱۷-۱۰)
	رضایت شغلی = یگانگی	پارسونز (۱۹۹۸)	شاخص‌های (۲۴-۱۸)
	سلامت سازمانی (روحیه) = حفظ الگوها	پارسونز (۱۹۹۸)	شاخص‌های (۳۳-۲۵)
ضریب آلفای کرونباخ، برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرش‌ها، عقاید و... به کار می‌رود. درواقع می‌خواهیم ببینیم تا چه حد برداشت پاسخگویان از سوالات یکسان بوده است.			

با توجه به محاسبات انجام شده پایایی پرسشنامه (عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری) با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با (۹۹/۱) درصد و پایایی پرسشنامه (اثربخشی) برابر با (۹۴/۶) درصد است که این مقادیر از نظر پژوهشی قابل قبول هستند (بزرگ‌تر از ۰/۷). با توجه به اینکه ضریب آلفای هر دو پرسشنامه بیشتر از ۰/۷ است می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه‌های عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری و اثربخشی از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند. (پیوست شماره ۶)

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

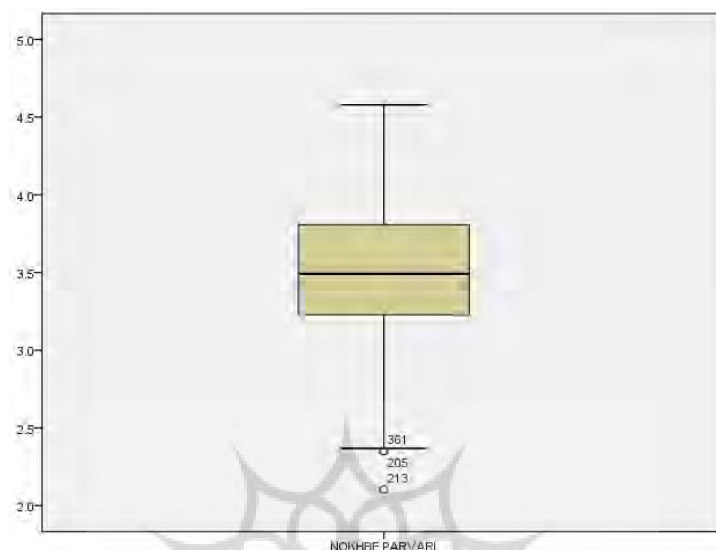
در این تحقیق پس از ویرایش داده‌ها، کدگذاری و ورود داده‌ها جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو روش آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۱، و LISREL ویراست ۸/۸ استفاده شده است. ضمن استفاده از جداول فراوانی و نمودارهای ستونی، توصیفی از وضعیت شاخص‌های دمو گرافیک و فرضیات تحقیق ارائه گردیده است. سپس جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی برای یافتن مولفه‌های شایستگی مدیران و توسعه سازمان، آزمون t تک نمونه ای برای بررسی وضعیت متغیرهای شایستگی مدیران و توسعه سازمان استفاده شده است. همچنین برای بررسی رابطه بین متغیر ملاک (اثربخشی) و مولفه‌های عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری (متغیر پیش بین) از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. در جهت یافتن مشخصات الگوی عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری و تأثیر آن بر اثربخشی از تحلیل عاملی تاییدی و برای سنجش اعتبار این الگو از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است.

توصیف متغیر نخبه‌پروری

نحوه ساخت این متغیر از ۵۷ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۵۱۷)، میانه آن برابر با (۳/۴۹۱)، مد آن برابر با (۳/۵۶۱)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۲۴) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۲/۱۰۵ و ۴/۵۷۹) است. با توجه به نتایج جدول ۸ و نمودار ۱، وضعیت متغیر نخبه‌پروری، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۸. آماره‌های توصیفی متغیر نخبه‌پروری

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشدگی
نخبه‌پروری	۲.۱۰۵	۴.۵۷۹	۳.۵۱۷	۰.۰۲۴	۳.۵۶۱	۳.۴۹۱	-۰.۱۰۱	-۰.۲۱۷



نمودار ۱. توزیع متغیر نخبه‌پروری

توصیف متغیر مدیریت منابع انسانی

نحوه ساخت این متغیر از ۱۲ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۵۳۹)، میانه آن برابر با (۳/۵۰۰)، مد آن برابر با (۳/۲۵۰)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۴) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۵۸۳ و ۴/۸۳۳) است. با توجه به نتایج جدول ۹ و نمودار ۲، وضعیت متغیر مدیریت منابع انسانی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۹. آماره‌های توصیفی متغیر مدیریت منابع انسانی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشدگی
مدیریت منابع انسانی	۱.۵۸۳	۴.۸۳۳	۳.۵۳۹	۰.۰۳۴	۳.۲۵۰	۳.۵۰۰	-۰.۱۷۲	-۰.۴۳۸

توصیف متغیر عوامل فردی

نحوه ساخت این متغیر از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۷۶۹)، میانه آن برابر با (۳/۷۷۸)، مد آن برابر با (۳/۷۷۸)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۲) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۴۴۴ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۰ و نمودار ۳-۴، وضعیت متغیر عوامل فردی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۰. آماره‌های توصیفی متغیر عوامل فردی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشدگی
عوامل فردی	۱.۴۴۴	۵.۰۰۰	۳.۷۶۹	۰.۰۳۲	۳.۷۷۸	۳.۷۷۸	-۰.۵۲۲	۰.۴۷۵

توصیف متغیر عوامل فرایندی

نحوه ساخت این متغیر از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۳۷۶)، میانه آن برابر با (۳/۳۳۳)، مد آن برابر با (۳/۳۳۳)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۴) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۲۲۲ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۱ و نمودار ۴-۴، وضعیت متغیر عوامل فرایندی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۱. آماره‌های توصیفی متغیر عوامل فرایندی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشی‌دگی
عوامل فرایندی	۱.۲۲۲	۵.۰۰۰	۳.۳۷۶	۰.۰۳۴	۳.۳۳۳	۳.۳۳۳	-۰.۱۷۷	۰.۳۴۳

توصیف متغیر عوامل ارتباطی

نحوه ساخت این متغیر از ۶ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۱۹۸)، میانه آن برابر با (۳/۰۰۰)، مد آن برابر با (۳/۰۰۰)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۴۱) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۳۳۳ و ۴/۸۳۳) است. با توجه به نتایج جدول ۱۲ و نمودار ۵-۴، وضعیت متغیر عوامل ارتباطی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۲. آماره‌های توصیفی متغیر عوامل ارتباطی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشی‌دگی
عوامل ارتباطی	۱.۳۳۳	۴.۸۳۳	۳.۱۹۸	۰.۰۴۱	۳.۰۰۰	۳.۰۰۰	۰.۰۵۲	-۰.۶۸۰

توصیف متغیر عوامل سازمانی

نحوه ساخت این متغیر از ۹ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۵۶۹)، میانه آن برابر با (۳/۶۶۷)، مد آن برابر با (۳/۶۶۷)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۵) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۵۵۶ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۳، وضعیت متغیر عوامل سازمانی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۳. آماره‌های توصیفی متغیر عوامل سازمانی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشی‌دگی
عوامل سازمانی	۱.۵۵۶	۵.۰۰۰	۳.۵۶۹	۰.۰۳۵	۳.۶۶۷	۳.۶۶۷	-۰.۲۲۳	-۰.۳۳۳

توصیف متغیر عوامل محیطی

نحوه ساخت این متغیر از ۱۲ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۵۳۱)، میانه آن برابر با (۳/۵۰۰)، مد آن برابر با (۳/۴۱۷)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۲) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۷۵۰ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۴، وضعیت متغیر عوامل محیطی، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۴. آماره‌های توصیفی متغیر عوامل محیطی

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشی‌دگی
عوامل محیطی	۱.۷۵۰	۵.۰۰۰	۳.۵۳۱	۰.۰۳۲	۳.۴۱۷	۳.۵۰۰	-۰.۱۸۰	-۰.۱۳۲

توصیف متغیر آیین نامه‌ها و قوانین

نحوه ساخت این متغیر از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۴۹۰)، میانه آن برابر با (۳/۶۶۷)، مد آن برابر با (۴/۰۰۰)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۴۵) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۰۰۰ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۴-۸ و نمودار ۴-۸، وضعیت متغیر آیین نامه‌ها و قوانین، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۵. آماره‌های توصیفی متغیر آیین نامه‌ها و قوانین

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشیدگی
آیین نامه‌ها و قوانین	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۳.۴۹۰	۰.۰۴۵	۴.۰۰۰	۳.۶۶۷	-۰.۳۹۴	-۰.۴۶۶

توصیف متغیر ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف

نحوه ساخت این متغیر از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۶۰۶)، میانه آن برابر با (۳/۶۶۷)، مد آن برابر با (۳/۳۳۳)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۴۳) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۰۰۰ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۶، وضعیت متغیر ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۶. آماره‌های توصیفی متغیر ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشیدگی
ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۳.۶۰۶	۰.۰۴۳	۳.۳۳۳	۳.۶۶۷	-۰.۳۴۰	-۰.۳۴۵

توصیف متغیر تصمیم‌گیری و تخصیص منابع

نحوه ساخت این متغیر از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۷۳۸)، میانه آن برابر با (۳/۶۶۷)، مد آن برابر با (۳/۶۶۷)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۹) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۳۳۳ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۷، وضعیت متغیر تصمیم‌گیری و تخصیص منابع، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۷. آماره‌های توصیفی متغیر تصمیم‌گیری و تخصیص منابع

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میانه	چولگی	کشیدگی
تصمیم‌گیری و تخصیص منابع	۱.۳۳۳	۵.۰۰۰	۳.۷۳۸	۰.۰۳۹	۳.۶۶۷	۳.۶۶۷	-۰.۲۹۱	-۰.۳۱۳

توصیف متغیر سبک مدیریت

نحوه ساخت این متغیر از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۳۳۰)، میانه آن برابر با (۳/۳۳۳)، مد آن برابر با (۳/۶۶۷)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۴۶) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۰۰۰ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۸، وضعیت متغیر سبک مدیریت، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۸. آماره‌های توصیفی متغیر سبک مدیریت

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میان	چولگی	کشیدگی
سبک مدیریت	۱.۰۰۰	۵.۰۰۰	۳.۳۲۰	۰.۰۴۶	۳.۶۶۷	۳.۳۳۳	-۰.۳۲۶	-۰.۴۷۰

توصیف متغیر توانایی و مهارت

نحوه ساخت این متغیر از ۳ سؤال ۵ گزینه‌ای تشکیل شده است. میانگین این متغیر برابر با (۳/۶۲۶)، میانه آن برابر با (۳/۶۶۷)، مد آن برابر با (۴/۰۰۰)، انحراف معیار آن برابر با (۰/۰۳۹) و کمترین و بیشترین مقدار مشاهده شده برای این متغیر به ترتیب برابر با (۱/۳۳۳ و ۵/۰۰۰) است. با توجه به نتایج جدول ۱۹، وضعیت متغیر توانایی و مهارت، در سطح بیش از رضایت‌بخش می‌باشد.

جدول ۱۹. آماره‌های توصیفی متغیر توانایی و مهارت

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار	مد	میان	چولگی	کشیدگی
توانایی و مهارت	۱.۳۳۳	۵.۰۰۰	۳.۶۲۶	۰.۰۳۹	۴.۰۰۰	۳.۶۶۷	-۰.۴۸۶	۰.۰۱۸

بررسی نتایج پرسشنامه محقق ساخته

سؤال ۱: عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در شرکت صنایع مس ایران کدامند؟

ابعاد و مؤلفه‌های نخبه‌پروری بر اساس معیارهای پیشنهادی کارشناسان و خبرگان شامل مدیریت منابع انسانی، عوامل فردی، عوامل فرایندی، عوامل ارتباطی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی هستند. جدول ۲۰ میانگین تناسب ابعاد را با متغیر مورد نظر و میانگین تناسب مؤلفه‌ها را با ابعاد مورد نظر نشان می‌دهد:

همان‌گونه که در جدول ۲۰ مشاهده می‌شود، میانگین همه ابعاد بین ۴ و ۵ (بین مناسب و کاملاً مناسب) است و این یعنی این که از نظر خبرگان این پژوهش بین همه عوامل نخبه‌پروری بر اساس معیارهای پیشنهادی تناسب وجود دارد.

جدول ۲۰. میانگین میزان تناسب ابعاد نخبه‌پروری

متغیر	بعد	میانگین تناسب بعد با متغیر
نخبه‌پروری	مدیریت منابع انسانی	۴.۳۰۷
	عوامل فردی	۴.۱۱۹
	عوامل فرایندی	۴.۲۰۸
	عوامل ارتباطی	۴.۲۲۲
	عوامل سازمانی	۴.۲۳۷
	عوامل محیطی	۴.۰۵۶

بررسی روایی و پایایی پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری

۱- شناسایی و غربالگری شاخص‌های عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری با تکنیک دلفی

براساس مطالعات گذشته، ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های انجام شده در مجموع ۱۹ شاخص نخبه‌پروری شناسایی شد. این معیارها در مرحله اول تکنیک دلفی در اختیار کارشناسان حوزه مورد مطالعه قرار داده شد و از این کارشناسان خواسته شد تا اگر در مورد ترکیب برخی از معیارها در قالب یک معیار جدید پیشنهادی دارید ارائه کنند، و در نهایت شاخصی به این زیرمعیارها اضافه نشد. در جدول ۲۱ قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۲۱. خلاصه شاخص‌های عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری در راند اول تکنیک دلفی

معیارها	زیرمعیارها
مدیریت منابع انسانی	آیین نامه‌ها و قوانین
	ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف
	تصمیم‌گیری و تخصیص منابع
	سبک مدیریت
عوامل فردی	توانایی و مهارت
	انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای
	مسئولیت‌پذیری
عوامل فرایندی	فناوری‌های آموزشی
	دسترسی به منابع و اطلاعات
	برنامه‌ریزی تحصیلی و کاری
عوامل ارتباطی	تعامل با سایر افراد بیرون سازمان
	تعامل با سایر افراد درون سازمان
عوامل سازمانی	ساختار سازمانی
	جو سازمانی
عوامل محیطی	فرهنگ سازمانی
	عوامل اجتماعی
	عوامل فرهنگی
	عوامل سیاسی
	عوامل اقتصادی
در گام دوم تکنیک دلفی ابتدا به غربال ۱۹ شاخص نخبه‌پروری پرداخته شده است تا معیارهایی که از اهمیت و تناسب بیشتری برخوردار هستند انتخاب شوند. سپس توسط خبرگان این حوزه که مرکب از ۱۵ نفر در نمونه انتخاب شده بودند و با کلیه زیر شاخص‌ها آشنا بودند طبق روش دلفی تک تک معیارها بر اساس هدف مورد بررسی قرار گرفت. برای غربال اولیه معیارهای شناسائی شده از تکنیک دلفی استفاده شده است.	

جدول ۲۲. خلاصه نتایج راند دوم تکنیک دلفی برای عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری

معیارها	زیرمعیارها	۱ کارشناسی	۲ کارشناسی	۳ کارشناسی	۴ کارشناسی	۵ کارشناسی	۶ کارشناسی	۷ کارشناسی	۸ کارشناسی	۹ کارشناسی	۱۰ کارشناسی	۱۱ کارشناسی	۱۲ کارشناسی	۱۳ کارشناسی	۱۴ کارشناسی	۱۵ کارشناسی	میانگین
مدیریت منابع انسانی	آیین نامه‌ها و قوانین	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴.۳
	ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۴.۷
	تصمیم‌گیری و تخصیص منابع	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴.۵
	سبک مدیریت	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴.۷
عوامل فردی	توانایی و مهارت	۵	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۴	۴.۷
	انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۵	۴.۴
	مسئولیت‌پذیری	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۳	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴.۵
عوامل فرایندی	فناوری‌های آموزشی	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴.۵
	دسترسی به منابع و اطلاعات	۵	۵	۵	۳	۴	۴	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۴.۵
	برنامه‌ریزی تحصیلی و کاری	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۴.۴
	تعامل با سایر افراد بیرون سازمان	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۴.۳
عوامل ارتباطی	تعامل با سایر افراد درون سازمان	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴.۷
	ساختار سازمانی	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴.۳
عوامل سازمانی	جو سازمانی	۵	۴	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۴	۴.۴
	فرهنگ سازمانی	۴	۴	۳	۴	۵	۵	۴	۳	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴.۳
عوامل محیطی	عوامل اجتماعی	۴	۴	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۴	۴	۵	۴.۵
	عوامل فرهنگی	۵	۴	۵	۴	۳	۵	۵	۵	۴	۴	۴	۴	۵	۵	۴	۴.۵
	عوامل سیاسی	۵	۵	۵	۵	۴	۴	۵	۴	۴	۴	۵	۴	۴	۵	۵	۴.۶
	عوامل اقتصادی	۵	۴	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۵	۴	۵	۵	۴	۵	۵	۴.۸
تکنیک دلفی در دو راند ادامه یافته است و در راند دوم با دستیابی به توافق نهائی متوقف شده است. در نهایت ۱۹ شاخص باقی مانده در راند دوم مجدداً همگی امتیاز بالای ۳ کسب کرده‌اند. بنابراین تکنیک دلفی متوقف شده و شاخص‌های نخبه‌پروری شناسایی شده برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفته است.																	

نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر، عوامل مؤثر بر نخبه‌پروری شامل: عوامل مدیریت منابع انسانی (آیین نامه‌ها و قوانین، ارزیابی عملکرد مبتنی بر اهداف، تصمیم‌گیری و تخصیص منابع، سبک مدیریت)، عوامل فردی (توانایی و مهارت، انگیزه و اشتیاق در ایفای نقش حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری)، عوامل فرایندی (فناوری‌های آموزشی، دسترسی به منابع و اطلاعات، برنامه‌ریزی تحصیلی و کاری)، عوامل ارتباطی (تعامل با سایر افراد بیرون سازمان، تعامل با سایر افراد درون سازمان)، عوامل سازمانی (ساختار سازمانی، جو سازمانی، فرهنگ سازمانی)، عوامل محیطی (عوامل اجتماعی، عوامل فرهنگی، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی) بعنوان متغیر پیش‌بین و اثربخشی با مولفه‌های (نوآوری = انطباق، تعهد سازمانی = کسب هدف، رضایت شغلی = یگانگی، سلامت سازمانی (روحیه) = حفظ الگوها) به عنوان متغیر ملاک می‌باشند که در این تحقیق مورد توجه و ارزیابی قرار گرفته‌اند. و مشخص شد تمام این مولفه‌ها در وضعیت مناسبی هستند، بین تمامی آن‌ها رابطه معنی‌داری وجود دارد و در شرکت صنایع مس ایران در سطح رضایت بخشی قرار دارند. بر این اساس می‌توان بیان داشت، یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت و بی‌نیازی جامعه نیروی انسانی نخبه آن

جامعه است. توجه به این منبع مهم در بیانات امام خامنه ای (مدظله العالی) تحت عنوان نخبه‌پروری و به منظور پیشرفت و عدم وابستگی علمی مطرح شده است و می‌تواند عامل مؤثری در استحکام ساخت درونی قدرت ملی نظام باشد. این تحقیق به بررسی نقش‌های نخبه‌پروری در استحکام ساخت درونی قدرت ملی نظام می‌پردازد. نقش‌های نخبه‌پروری در استحکام ساخت درونی قدرت با مولفه‌های پایه ریزی، رشد، ثمردهی، ثبات و توزیع مطرح می‌شود. تحقق اهداف و چشم انداز جمهوری اسلامی ایران نیازمند وجود ساختارها، فرایندها و نظام‌هایی است تا در آن پیش قراولان پیشرفت و کمال بتوانند شکل‌دهنده، جهت دهنده و سازنده جامعه و برآورنده نیازهای کشور باشند؛ در این مسیر نخبگان جامعه نقشی یگانه و برجسته ایفا می‌کنند. نخبگان در فضایی زندگی می‌کنند که مهمترین ویژگی‌های آن ژرف نگری، خلق، گشودن باب‌های جدید و رفتن راه‌های نو است. این امر تعهدات و مسؤولیت‌های متقابلی را بین جامعه و نخبگان، که خود متعلق به این جامعه هستند، پدید می‌آورد. بسترسازی و فراهم کردن شرایط مطلوب در جامعه اسلامی برای پرورش فکر و اندیشه و نخبه پروری، ضرورتی اجتناب ناپذیر است و پیشرفت همه جانبه کشور، با ظهور نخبگان در عرصه‌های مختلف علمی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی پیوند ناگسستنی دارد و نقش کلیدی نخبگان در دگرگونی جامعه و راهبری مردم، بی‌بدیل است و جریان‌های اجتماعی - سیاسی در جامعه، بستگی به اراده نخبگان و گرایش‌های فکری و اعتقادی آنان دارد که این موضوع نیز به نوبه خود تأثیر شگرفی بر توسعه همه جانبه بخش‌های اداری کشور و اثربخشی تکامل یافته سازمان‌ها می‌شود. از سوی دیگر می‌توان بیان داشت ایران اسلامی در مسیر پیشرفت و تعالی خود به عوامل و شرایط مختلفی نیازمند است که نیروی انسانی متخصص و متعهد یکی از مهمترین و اساسی‌ترین این عوامل و بسیج عمومی نخبگان از محوری‌ترین شرایط آن است. حمایت، بکارگیری و سازماندهی نیروهای انسانی متخصص و بویژه نخبگان بازدهی و کارایی سرمایه گذاری کشور را ارتقا بخشیده و فرصت‌های کم نظیری را برای کشور ایجاد می‌کند از طرفی کم توجهی به این موضوع می‌تواند ضمن دامن زدن به پدیده مهاجرت نخبگان فرصت سوزی‌ها را در کشور تقویت کند در جهان متلاطم و پیچیده که رقابت برای دستیابی به منابع مختلف قدرت در جوامع مختلف موج می‌زند، افراد خلاق، صاحبان اندیشه و نظر و نخبگان به عنوان گرانبهاترین سرمایه‌ها جایگاه بسیار بالا و ارزشمند دارند و هر جامعه‌ای که چنین افرادی را در اختیار داشته باشد در فرایند توسعه و پیشرفت از دیگر جوامع جلوتر خواهد بود. بر این اساس به منظور ایجاد محیطی پویا برای فعال سازی و اثرگذاری مناسب اجتماع نخبگانی در تحولات کشور با هدف تحقق آرمان‌های نظام مقدس جمهوری اسلامی توجه به نخبه‌پروری و عوامل مرتبط با آن از جمله ضروریات اساسی در چشم انداز کشور در افق ۱۴۰۴ می‌باشد تا منجر به توسعه راهبردهای کلان و راهبردهای ملی کشور باشد و اثربخشی هرچه نهادهای اداری و سازمانی را بیش از پیش توسعه دهد. از سوی دیگر با توجه به این که نخبگان در طول زندگی خود همواره در حال درخشش نبوده و دوره رشد و شکوفایی آنان یکسان نیست، شناسایی و پرورش این استعدادها و توسعه و ارتقا ظرفیت‌ها و توانمندی‌های آنها توسط متولیان امر در کشور یک ضرورت غیر قابل انکار قلمداد می‌شود. ضرورت نیاز سنجی و نیاز آفرینی برای نخبگان بالقوه و بالفعل کنونی و آینده از طریق پژوهش و برنامه ریزی حاصل از آن مهم است. سهل انگاری و کوتاهی در شناسایی و رسیدگی به نیازهای افراد نخبه و تامین نکردن نیازهای فکری، فرهنگی، علمی، آموزشی و پژوهشی می‌تواند ضربه جبران ناپذیری بر سرمایه اجتماعی کشور وارد کند. با توجه به این که اهداف کلی نظام جمهوری اسلامی آن است که با اجرای برنامه‌های مختلف توسعه و به صورت خاص چشم انداز ۲۰ ساله به جایگاه شایسته خود در منطقه و در سطح جهانی برسد و جامعه‌ای مبتنی بر دانایی و کشوری توسعه یافته و الگو ایجاد کند، جمهوری اسلامی بیش از هر موضوعی به پرورش سرمایه‌های فکری و شکل دهی سرمایه انسانی و اجتماعی نیازمند است که نخبگان متعهد خمیرمایه‌های اصلی این سرمایه پایدار به حساب می‌آیند.

منابع

۱. ابراهیمی نژاد، مهدی؛ محی الدینی، زهر(۱۳۸۸). بررسی رابطه بین انتخاب کارکنان و اثربخشی سازمان مورد سنجی در مجتمع مس سرچشمه رفسنجان، نشریه پژوهش‌های مدیریت عمومی، شماره ۳، صص ۸۳-۹۶
۲. احمدی، عبدالله؛ برزگر، مجید؛ ایزدی، محمدمبین(۱۳۹۲). نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی). رابطه ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی و توانمندسازی در بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی شهرستان شیراز. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، دوره ۸، شماره ۳ (مسلول ۳۱)، صص ۷-۱۸.
۳. اردلان، محمدرضا؛ اسکندری، اصغر؛ گیلانی، مریم(۱۳۹۱). رهبری دانش، هوش سازمانی و اثربخشی سازمانی، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲، صص ۷۱-۱۰۰
۴. امین، فرشته؛ نادری خورشیدی، علی‌رضا؛ واحد، عزیزاله. (۱۳۹۶). "بررسی الگوی جانشین‌پروری شرکت مدیریت منابع آب ایران"، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال نهم، شماره ۳ (شماره پیاپی ۲۹)، صص ۱-۲۲.
۵. انصاری، رضا؛ عابدی شریانی، علی اکبر؛ شاه محمدی، جواد(۱۳۹۳). الگوی ساختاری ابعاد فعالیت‌های مدیریت فناوری و اثربخشی سازمانی مورد مطالعه: شرکت پالایش نفت اصفهان، فصلنامه رشد فناوری، سال یازدهم، شماره ۴۱، صص ۵۹-۶۸.
۶. انصاری، محمدمهدی؛ برزگر، ابراهیم(۱۳۹۳). الگوی پرورش و گزینش نخبگان سیاسی در جمهوری اسلامی ایران. پژوهشنامه انقلاب اسلامی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۱۱۹-۱۴۹.
۷. بهارلو، مصطفی؛ محمودی کیا، مریم؛ احمدی چگنی، سحر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی‌گری دگرگون‌سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان. روانشناسی اجتماعی، دوره ۸، شماره ۲۸، صص ۵۳-۶۸.
۸. بهرنگی، محمدرضا؛ طباطبایی، بهار. (۱۳۸۸). بررسی رابطه کارآفرینی با اثربخشی مدیران دبیرستان‌های دخترانه شهر کرمان. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱، شماره ۳، صص ۶۷-۸۸.
۹. بیگلری، محمد؛ طاهریان، حمید. (۱۳۹۵). علل و عوامل مؤثر بر جذب و به‌کارگیری نخبگان بسیج دانشجویی برای عضویت در سپاه. فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی دانشکده و پژوهشکده دفاعی، سال پانزدهم، شماره ۸۱، صص ۱۹۸-۱۶۱.
۱۰. پورصادق، ناصر؛ آیدا، رضا. (۱۳۸۹). آسیب‌شناسی نظام مدیریت نخبگان کشور و ارائه الگوی مفهومی مناسب. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی فارس.
۱۱. پورکیانی، مسعود؛ محمدی‌نژاد، امین‌امیر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه عوامل دلبستگی شغلی با اثربخشی سازمانی کارکنان سازمان صنعت معدن و تجارت استان کرمان. اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، شرکت علم و صنعت طلوع فرزین، دانشگاه بوعلی سینا.
۱۲. جان‌علیزاده چوب‌بستنی، حیدر؛ علیوردی‌نیا، اکبر؛ پورقاضی، شیوا. (۱۳۹۳). بررسی جامعه‌شناختی تمایل به برون‌کوچی نخبگان علمی، راهبرد فرهنگ، شماره ۲۵، صص ۱۷۸-۱۵۴.
۱۳. جنت‌خواه، پریرسا. (۱۳۹۵). اثر بخشی سازمانی و رویکردهای آن. نخستین همایش ملی علوم اسلامی حقوق و مدیریت، قم، دانشگاه جامع علمی کاربردی استانداری قم.
۱۴. حدادی، مزده؛ شیرعلی‌پور، توحید. (۱۳۹۶). جایگاه نخبه‌پروری و ارتقای حمایت از نخبگان در جلوگیری از مهاجرت آنها در آموزش عالی دانشگاه‌ها. سومین همایش بین‌المللی مدیریت استعدادها در هزاره سوم، تهران.
۱۵. حسن‌زاده، رمضان و مداح، محمدتقی(۱۳۸۸). روش‌های آماری در علوم رفتاری، تهران: نشر ویرایش
۱۶. حسینی، محمد؛ سامری، مریم. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، تهران: مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هشتم، شماره ۲۱، صص ۲۲۳-۲۰۱.
۱۷. حسین‌پور، داود؛ قربانی پاچی، عقیل(۱۳۹۶). تأثیر راهبردهای توسعه منابع انسانی بر اثربخشی سازمانی با نقش میانجی اعتماد متقابل و رضایت شغلی کارکنان در سازمان ورزش و جوانان استان مازندران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت راهبردی، دوره ۲۳، شماره ۶۵، صص ۴۵-۷۵.
۱۸. حسینی، سیداحمد؛ عباسی، رسول؛ رضایی، رویا. (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت. فصلنامه مطالعات راهبردی بسیج، سال هجدهم، شماره ۶۷، صص ۲۶-۴۵.

۱۹. حقیقت، سیدصادق. (۱۳۹۲). مبانی اندیشه‌ی سیاسی در اسلام، قم: انتشارات دانشگاه مفید.
۲۰. حیدری دهنوی، جلیل؛ بهشتی جزن‌آبادی، الهام؛ ونکی، امیرسالار؛ فیروزفر، حمیدرضا. (۱۳۹۶). انتخاب کارکنان حوزه فناوری اطلاعات بر مبنای مدل شایستگی و با استفاده از رویکرد ترکیبی پاپریکا و آراس خاکستری، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری و حسابرسی پویا، خردادماه ۹۶، تهران، ایران.
۲۱. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۰). روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی، تهران: نشر بازتاب.
۲۲. داروئیان، سهیلا؛ میرسپاسی، ناصر؛ دانش فرد، کرم اله. (۱۳۹۸). طراحی مدل بهینه مدیریت استعداد. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، دوره ۱۳۹۸، شماره ۳۷، صص ۱-۱۲.
۲۳. داودی، سیدعلی؛ یعقوبی، نورمحمد. (۱۳۹۷). چهارچوبی برای استعداد یابی و جانشین پروری در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دهم، شماره ۱، صص ۱۶۱-۱۸۶.
۲۴. دوالی، محمد مهدی؛ ضماهنی، مجید؛ درویش، حسن؛ آذر، عادل. (۱۳۹۶). "طراحی مدل شایسته‌گزینی رؤسای مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور" فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال نهم، شماره ۳ (شماره پیاپی ۲۹)، صص ۷۵-۱۰۰.
۲۵. ذاکر فرد، منیر السادات؛ نوری، ابوالقاسم؛ سماواتیان، حسین و سلطانی، ایرج. (۱۳۹۰). تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر میزان رضایت و عملکرد شغلی کارکنان. روانشناسی معاصر، ۲۲(۱)، صص ۶-۱۳.
۲۶. ذوالفقارزاده، محمد مهدی؛ دیداری، مهدی؛ هداوند، مریم. (۱۳۹۸). گونه‌شناسی ذهنیت نقش آفرینان در تدوین سیاست‌های نخبه‌گزینی و نخبه‌پروری: پژوهشی مبتنی بر روش شناسی کیو. مطالعات مدیریت دولتی ایران، سال سوم، شماره ۱، صص ۹۷-۱۳۱.
۲۷. رزمجو، مجتبی. (۱۳۹۶). بررسی سهم نسبی عزت نفس کارکنان در تبیین تغییرات اثربخشی سازمانی و اولویت بندی آن‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره سوم - شماره ۱، صص ۱۴۷-۱۵۵.
۲۸. رشیدی، محمد مهدی؛ برادران، سیامک. (۱۳۹۸). مدیریت نخبگان کشور و ارزیابی بایدها و نبایدها. فصلنامه علمی تخصصی شاخص کارآفرینی (دیده بان مهاجر)، شماره ۳۷، صص ۳۷-۵۴.
۲۹. رمضانی، ناصرعلی؛ میرسپاسی، ناصر؛ البرزی، محمود؛ نوابخش، مهرداد. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر ماندگاری نخبگان (نخبه‌داری) و کاهش فرار مغزها از کشور با کاربرد روش کیفی داده بنیاد. فصل نامه علمی و پژوهشی علوم اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۸، صص ۵۱-۶۹.
۳۰. زکی، محمدعلی؛ ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت. (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان، شیراز: مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، صص ۴۲-۳۷.
۳۱. ژبان‌پور، مهدی؛ ناجی اصفهانی زهرا؛ کاوهزاده، عباس. (۱۳۹۲). تجربه نخبگان از موانع تجاری‌سازی ایده‌ها (مطالعه موردی: اعضای بنیاد نخبگان اصفهان). مسائل اجتماعی ایران، ۴ (۱)، صص ۱۵۹-۱۴۱.
۳۲. ساری، حسن؛ علیدادی، رضا؛ مرادیان، محسن. (۱۳۹۴). نقش نخبه‌پروری در استحکام ساخت درونی قدرت ملی نظام ج.ا.ایران. فصلنامه امنیت ملی سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۹-۴۴.
۳۳. الوندی، هومن؛ محمدمظاهری، محمد. (۱۳۹۹). واکاوی استراتژی‌های نخبه‌گزینی مدیران در سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۲۴، شماره ۳، صص ۱۱۷-۱۴۲.
34. Ackermann F.&, Eden C. (2010). "Strategic options development and analysis", In: Reynolds M., Holwell, S. (Eds.), Systems approaches to managing Change: A practical guide. London: Springer, pp. 135-90.
35. Aguinis.O.P.(2020). Title Structural analysis of mediation of competencies of sports managers on effectiveness and elitism in Finland. Journal of Tourism Management, 41, 129-140.
36. Alagheband, A.(1996). Theoretical foundations and principles of educational management. Ayran. Tehran: Ravan Publication.
37. Alavi Akhavan,H., Alvani, M., Hosseini Fard, M. & Bayat, T. (2014).Analyzing the National Elites Foundation Programs in Recognition. Employment and Promotion of Elites, Management in the Islamic univerity ,3(7), PP. 41-70.