

ORIGINAL RESEARCH PAPER

**The Relationship Between Talent Management and the Development of Blended Learning Skills: Testing the Mediating Role of Autonomous Motivation among Students of Primary Schools**

s. mahdikhani


1. Department of Educational Sciences, Khoi Branch, Payam Noor University, Khoi, Iran.

ABSTRACT

**Keywords:**

Talent management;  
Skills development;  
Blended learning;  
Autonomous motivation.

1. Corresponding author

 mahdikhanisamira3@gmail.com

**Background and Objectives:** The current research was conducted with the aim of investigating the relationship between talent management and the development of blended learning skills and the mediating role of autonomous motivation among students. **Methods:** The method of this study is a descriptive-correlational research employing structural equation modeling. The statistical population was made up of all female elementary school students in Urmia city in the academic year of 2023-2024. The sample size was 384 people using the Krejci-Morgan table. In order to collect data, the standard questionnaires of Ahmadi et al.'s (2013) talent management, assessment of the quality of learning of students by Rahmani Akhkand (2013) and Nancy's autonomous motivation (2008) were used whose reliability and validity were confirmed. SPSS and Amos softwares were used for data analysis. **Findings:** The results showed that talent management has a positive and significant relationship with the development of blended learning skills. The relationship between talent management and autonomous motivation is also positively significant. The indirect, positive and significant relationship between talent management and blended learning skills through autonomous motivation was also confirmed. **Conclusion** According to the research findings, it is recommended to develop talent management programs and promote student's autonomous motivation to strengthen and develop their blended learning skills in schools.

ISSN (Online):

DOI: [10.48310/reek.2024.16419.1304](https://doi.org/10.48310/reek.2024.16419.1304)

Received: 2024/06/06

Reviewed: 2024/07/19

Accepted: 2024/07/26

PP: 38-51

**Citation** (APA): mahdikhani, S. (2024). The Relationship Between Talent Management and the Development of Blended Learning Skills: Testing the Mediating Role of Autonomous Motivation among Students of Primary Schools. *The journal of research in elementary education*, 6(11), 38-51. <https://doi.org/10.48310/reek.2024.16419.1304>



## رابطه مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی: آزمون نقش میانجی انگیزه خودمختار در بین دانش‌آموزان دوره ابتدایی

مقاله پژوهشی / مروری

سمیرا مهدیخانی

۱. گروه علوم تربیتی، واحد خوی، دانشگاه پیام نور، خوی، ایران.

### چکیده

**پیشینه و اهداف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی و نقش میانجی انگیزه خودمختار در بین دانش‌آموزان انجام گرفته است. **روش‌ها:** روش تحقیق این پژوهش، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان دختر دوره ابتدایی شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ است. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی-مورگان ۳۸۴ نفر تعیین شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۳)، ارزیابی کیفیت یادگیری دانش‌آموزان رحمانی آخوند (۱۳۸۹) و انگیزه خودمختار نانسی (۲۰۰۸) استفاده شد و پایایی آن‌ها تایید شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی، رابطه مثبت و معناداری دارد. رابطه بین مدیریت استعداد با انگیزه خودمختار نیز مثبت و معنادار است. رابطه غیرمستقیم، مثبت و معنادار مدیریت استعداد با مهارت‌های یادگیری ترکیبی از طریق انگیزه خودمختار نیز تایید شد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های تحقیق، توصیه می‌شود توسعه برنامه‌های مدیریت استعداد و ارتقای انگیزه خودمختار دانش‌آموزان، به منظور تقویت و توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی آن‌ها در مدارس تقویت شود.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI:

[10.48310/reek.2024.16419.1304](https://doi.org/10.48310/reek.2024.16419.1304)

### واژه‌های کلیدی:

مدیریت استعداد؛  
توسعه مهارت‌ها؛  
یادگیری ترکیبی؛  
انگیزه.

۱. نویسنده مسئول

[mahdikhanisamira3@gmail.com](mailto:mahdikhanisamira3@gmail.com)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۵/۰۵

شماره صفحات: ۳۸-۵۱

## مقدمه

بعد از عبور از دوره انقلاب صنعتی و دسترسی به شبکه جهانی وب، نظام آموزشی به مرحله جدیدی وارد شد. پیش از آن، آموزش و پرورش بر پایه یک ساختار یکنواخت، استاندارد و کنترل شده ارائه می شد (Halverson & Graham, 2019). اما با تغییرات عمده در جوامع و نیازهای افراد، این سیستم قدیمی دیگر پاسخگوی این نیازها نبود. دسترسی وسیع به اینترنت و فناوریهای نوین، به عنوان یکی از پیشرانهای اصلی تحولات آموزشی، به جامعه امکان می دهد تا از طریق اینترنت به منابع آموزشی و اطلاعات کامل و گسترده دسترسی داشته باشد (Festing, Schäfer & Scullion, 2013). این دسترسی به اطلاعات، مهارتها و نقاط قوت فردی، زمینه را برای ایجاد یک نظام آموزشی جدید فراهم می کند که تمرکز بیشتری بر نیازهای فردی و ویژگیهای جدید و متفاوت دارد (Jooss, Lenz & Burbach, 2022). این تحول در نظام آموزشی، منجر به برقراری یک نظام آموزشی جدید می شود که بر پایه مهارتها، تواناییها و نیازهای جدید جامعه ساخته شده است. این نظام آموزشی جدید، تمرکز خود را بر توسعه مهارت‌های عملی و کاربردی، تواناییهای نوآوری و تفکر انتقادی، همکاری و ارتباطات مؤثر قرار می دهد (Fleischmann, 2020)؛ بنابراین، نه تنها یادگیری به یک واقعیت عملی تبدیل می شود، بلکه این نظام آموزشی جدید، به افراد امکان می دهد تا بر اساس نیازها و علاقه‌های شخصی خود، مسیر آموزشی خود را تعیین کنند و از طریق فرصت‌های یادگیری گسترده‌تر و متنوع‌تری، به توسعه مهارتها و دانش خود بپردازند (Alexander, 2021). آموزش برخط به سرعت پیشرفت کرد، اما با توسعه آموزش‌هایی از این نوع، در کنار استقبال فراوان استادان به دلیل مزیت‌هایی همچون: رفع مشکل فاصله برای برقراری ارتباط، یادگیری و تدریس انعطاف‌پذیر، فعال بودن دانشجو، یادگیری انفرادی، یادگیری در هر زمان و مکان (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴)، انتقادات بسیاری بر آموزش برخط محض وارد شد؛ از جمله: نداشتن ارتباط چهره به چهره و مستقیم مدرس با فراگیر، ایجاد مشکل در ارزیابی فراگیرانی که هرگز با مدرس روبه‌رو نمی‌شوند، همکاری و ارتباطات اغلب غیرهمزمان و عدم تعامل مناسب انسانی (Ellaway & Masters, 2008). به همین دلیل رویکرد جدیدی ایجاد شد که تلفیقی از دو روش آموزش سنتی و برخط بود. یادگیری ترکیبی رویکردی است که اشکال یادگیری سنتی در کلاس درس همچون کارآمدی و فرصت‌های تعامل، مشارکت و اجتماعی شدن کلاس درس را با وقایع و فعالیت‌های مختلف یادگیری الکترونیکی و امکانات یادگیری فعال غنی‌شده محیط برخط ترکیب می کند (Gebara, 2010). این رویکرد، ضمن دارا بودن مزیت‌های آموزش برخط، از مزایای آموزش سنتی و ارتباط چهره به چهره مدرس با فراگیر بهره می‌گیرد، و ترکیبی است از آموزش حضوری با آموزش برخط با استفاده از تجهیزات الکترونیکی در هر زمان و مکانی فراتر از محیط فیزیکی کلاس درس (Wichadee, 2018). به این ترتیب، ظهور یادگیری ترکیبی و اجرای موفقیت‌آمیز آن می‌تواند به بهبود نتایج یادگیری فراگیران منجر شود. در حالی که یادگیری ترکیبی در نظام آموزشی ارزشمند است، اجرای یادگیری ترکیبی همچنان فرایندی چالش‌برانگیز است. چنین به نظر می‌رسد که معلمان باید مهارت‌هایی برای به‌کارگیری آن کسب کنند. مهارت‌های یادگیری ترکیبی، مجموعه‌ای از مهارت‌های فردی هستند که به یادگیرندگان کمک می‌کنند تا در محیط‌های یادگیری ترکیبی موفق شوند. این مهارتها شامل توانایی‌های خودمدیریتی، تفکر انتقادی، حل مسئله، ارتباط، همکاری و فناوری است (Singh, 2003). در نتیجه، یادگیری ترکیبی می‌تواند به توسعه مهارت‌های فردی دانش‌آموزان کمک کند و به بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

از جمله متغیرهایی که می‌تواند با یادگیری ترکیبی ارتباط مؤثری داشته باشد، مدیریت استعداد است که در سال‌های اخیر، به عنوان عاملی که در موفقیت سازمانی نقش مهمی دارد و می‌تواند برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند، در نظر گرفته شده است (Mehmet & Demet, 2003). همچنین، مدیریت استعداد از جمله مهارت‌های فردی است که می‌تواند تاثیر مطلوبی در بهبود عملکرد افراد داشته باشد. مدیریت استعداد، به‌عنوان یکی از واژه‌های تخصصی بخش منابع انسانی شناخته می‌شود و به استخدام، به‌کارگیری، حفظ و بهبود بااستعدادترین و ماهرترین نیروهای کار موجود در بازار کار اشاره دارد. این فرآیند شامل تمام فرآیندهای عملی و نظام‌های مرتبط با حفظ و ارتقای

کارآمدترین نیروی کار موجود است (Kohi Khor, Kamalian, Yaqoubi & Pourezat, 2019). اصطلاح مدیریت استعداد برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی در شرایطی ارائه شد که محققان گروه مشاوران مک کینزی به این نتیجه رسیدند که مدیریت استعدادها باعث افزایش عملکرد شرکتها شده است (Michaels, Handfield & Axelrod, 2001). مدیریت استعداد، فعالیتی منحصر به فرد است و تمامی فعالیت‌های مرتبط با استعدادهای سازمان از مرحله جذب تا بازنشستگی را در بر می‌گیرد. مدیریت استعداد، مدیریتی راهبردی محسوب می‌شود که منصب‌های کلیدی سازمان را شناسایی می‌کند (Mellahi & Collings, 2009). مدیریت استعداد را، مجموعه یکپارچه‌ای از فرآیندها، برنامه‌ها، و هنجارهای فرهنگی در سازمان می‌دانند که برای جذب، توسعه، استقرار و حفظ استعدادها به منظور تحقق اهداف استراتژیک و نیازهای کسب و کار در آینده، طراحی و اجرا می‌شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین می‌توان گفت مدیریت استعداد، هسته اصلی مدیریت است و یکی از مهم‌ترین اهداف استراتژیک سازمان‌های امروزی به حساب می‌آید (احمدی مقدم، ۱۳۹۶). مدیریت استعداد دارای ابعاد شناسایی و کشف، جذب، انتخاب، توسعه، حفظ و نگهداشت، ارزیابی و نتایج حاصل از منابع استعداد است (بابایی و همکاران، ۱۴۰۱).

در این فرایند، انگیزه نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. انگیزه به عنوان یک نیروی درونی که فرد را به انجام فعالیت‌ها و تلاش برای رسیدن به اهدافش ترغیب می‌کند و در مدیریت استعداد، نقش بسیار مهمی دارد. انگیزه، عاملی است که فرد را به تلاش بیشتر، پشتکار و تعهد به یادگیری و توسعه مهارت‌ها و استعدادهاش ترغیب می‌کند. اگر انگیزه در فرد وجود نداشته باشد، حتی با داشتن استعدادهای بالقوه، او به‌طور کامل به این استعدادها متکی نخواهد بود و با توانایی‌های خود پیشرفت کافی نخواهد داشت. بر اساس نظریه خودتعیین‌گری، انگیزه خودمختار، نقش مهمی در تسهیل فعالیت و رشد دارد و با افزایش دستاوردهای آموزشی و رفاه روانی، مرتبط است. وقتی افراد به‌طور خودمختار انگیزه پیدا می‌کنند، دلیل خود را برای انجام فعالیت تأیید می‌کنند و سرشار از احساس آزادی روانی می‌شوند که با افزایش احساس زندگی، خلاقیت، مدیریت زمان و تلاش مرتبط است (Johansen, Eliassen & Jenö, 2023). نظریه خودتعیین‌گری یک فرآیند چندبعدی است که شامل انگیزش، توسعه و رشد انسان است (Ryan & Deci, 2017). در این نظریه، می‌توان انواع مختلفی از انگیزش را بر اساس سطح خودتعیین‌گری آن‌ها تمیز داد (Vansteenkiste et al, 2018). در این نظریه، چنین فرض شده که حفظ تمایل انگیزش درونی خودمختار در گرو ارضای سه نیاز اساسی روان‌شناختی شایستگی، خودمختاری و احساس تعلق است (Ryan & Deci, 2000). طبق نظریه خودتعیین‌گری، انگیزش‌های ارادی یا خودمختار به اقداماتی اشاره دارند که با علاقه شخصی وارد می‌شوند، در حالی که انگیزش‌های خارجی یا کنترل‌کننده به رفتارهایی اشاره دارند که تحت فشار قرار می‌گیرند (Núñez & León, 2016). وقتی که فرد عملی را آزادانه انتخاب کند نیاز به خودمختاری در او رشد می‌یابد، وقتی که بر آن عمل تسلط یابد احساس شایستگی خواهد کرد و هنگامی که با افراد مهم ارتباط برقرار کند و از حمایت آنان برخوردار شود، احساس تعلق در او رشد می‌کند (Gagne, 2003). همان‌طور که منابع انگیزش متفاوت هستند، تاثیر انواع مختلف انگیزش هم می‌تواند متفاوت باشد. آن‌ها نه تنها در قدرت و قابلیت حفظ، متفاوت هستند، بلکه در نتایج رفتاری فعالیت‌هایی که انگیزش‌های مختلف را تحریک می‌کند نیز تفاوت دارند. بنابراین، مهم است که انگیزش را به‌عنوان یک ساختار متفاوت جهت در نظر بگیریم تا اثرات انواع مختلف انگیزش را در نظر بگیریم (Howard et al, 2021; Vansteenkiste, Niemiec & Soenens, 2010; Martela, DeHaan & Ryan, 2016).

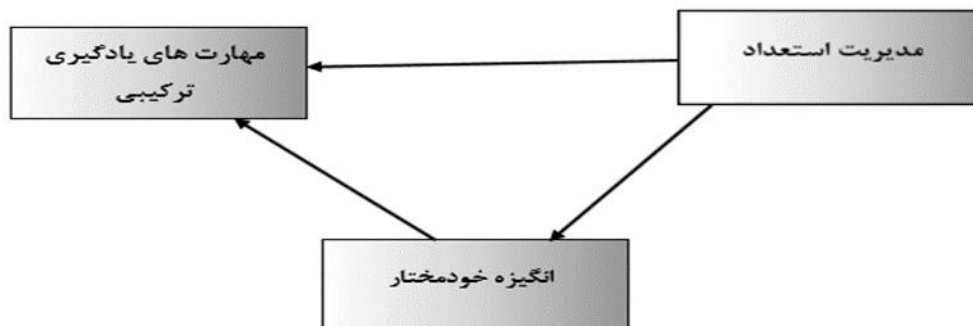
چیس (Chase, 2012) در مقاله «مقایسه آموزش حضوری و ترکیبی» تاثیر آموزش ترکیبی بر انگیزه و رضایتمندی را تأیید کرده است. مینز (Means, 2013) در «فراتحلیل اثربخشی آموزش آنلاین و ترکیبی» نشان داد هرچند یادگیری مبتنی بر وب، یک جریان اصلی نوپدید است، اما آموزش از طریق این تکنولوژی‌ها به شکل محسوسی با آموزش سنتی تفاوت ندارد. آلفرد و همکاران (Alfred et al, 2014) در تحقیقی درباره «یادگیری ترکیبی و حضور اجتماعی» نشان

دادند که کلاس‌های ترکیبی نسبت به کلاس‌های سنتی، حس قوی‌تری از حضور اجتماعی در بین دانشجویان ایجاد می‌کند. ابعاد مدیریت استعداد را شامل کشف، شناسایی و جذب استعداد؛ آموزش، توسعه و بهسازی استعداد؛ حفظ و نگهداشت استعداد؛ ارزیابی، تطبیق و به کارگیری استعداد دانسته‌اند. میرزایی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان «تأثیر ادراک شایستگی بر تاب‌آوری تحصیلی با میانجی‌گری انگیزش خودمختار» به این نتیجه رسیدند که نه تنها تاب‌آوری یادگیرندگان به گونه مستقیم، از راه ادراک شایستگی، قابل پیش‌بینی است، بلکه این رابطه از راه انگیزش خودمختار تحصیلی نیز میانجی‌گری می‌شود. همچنین احمدی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود، برای مدیریت استعداد چهار مؤلفه جذب، ارزیابی و کشف، توسعه و آموزش و حفظ و نگهداری استعدادهای ارائه دادند. نتیجه پژوهش سعید (۱۳۹۷) با عنوان «تأثیر یادگیری ترکیبی بر خودتعیین‌گری و اشتیاق تحصیلی دانشجویان» این بود که آموزش ترکیبی بر خودتعیین‌گری و ابعاد آن و اشتیاق تحصیلی دانشجویان تأثیر داشته است. از آنجا که خودتعیین‌گری نشان‌دهنده آن است که نیازهای شایستگی، ارتباط و خودمختاری برای رشد و بهزیستی روان‌شناختی ضروری‌اند و نیز اشتیاق تحصیلی تلاش فراگیران برای یادگیری و کسب مهارت‌هاست و شرایط مطلوبی را برای فراگیران فراهم می‌کند تا آن‌ها به معنای واقعی بیشتر یاد بگیرند. بر اساس یافته‌های تحقیق پیشنهاد شده زمینه برای استفاده از رویکردهای آموزش ترکیبی در بهبود کیفیت یادگیری و آموزش فراهم شود. ضرابیان (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «تأثیر روش یاددهی-یادگیری ترکیبی بر یادگیری، انگیزش و علاقه به درس آناتومی در دانشجویان علوم پزشکی» به این نتیجه رسید که مدرسان و برنامه‌ریزان آموزشی با توجه به اهمیت یادگیری مهارت‌های مختلف، از تلفیق یادگیری الکترونیکی در آموزش برای افزایش انگیزش و علاقه یادگیرندگان استفاده کنند.

طبق تحقیقات صورت‌گرفته، بررسی نقش میانجی انگیزه خودمختار در رابطه مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی از اهمیت بالایی برخوردار است. مدیریت استعداد به معنای شناسایی، پرورش و توسعه استعدادهای نخبگان به منظور دستیابی به مزیت رقابتی در صنعت مربوط است. این موضوع به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارمندان وفادار داشته باشند و فضایی برای حفظ آن‌ها ایجاد کنند. از سوی دیگر، یادگیری ترکیبی توانایی آگاه کردن فراگیران، توسعه مهارت‌ها و ایجاد شایستگی‌ها را دارد. این نوع یادگیری به سازمان‌ها کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های کارکنان خود را ارتقا دهند. در نهایت، انگیزه خودمختار نقش مهمی در این فرایند ایفا می‌کند، زیرا این انگیزه می‌تواند به افراد کمک کند تا به بهترین شکل ممکن از فرصت‌های یادگیری استفاده کنند و به توسعه مهارت‌های خود ادامه دهند (Tarique, 2021; Singh et al, 2021). بنابراین، این تحقیق می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا بهتر درک کنند که چگونه می‌توانند از مدیریت استعداد برای توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی استفاده کنند و چگونه انگیزه خودمختار می‌تواند در این فرایند نقش میانجی ایفا کند. بر اساس آنچه گفته شد، این پژوهش در پی آن است که با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، به آزمودن این مدل مفهومی پرداخته و روابط بین متغیرهای مدیریت استعداد، مهارت‌های یادگیری ترکیبی و انگیزه خودمختار را در دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان بوکان بررسی کند. به این دلیل که هیچ پژوهشی به رابطه بین متغیرهای تحقیق حاضر نپرداخته است با عنایت به تبیین متغیرها و درک مسئله پژوهش، سوال اصلی پژوهش این است که آیا مدیریت استعداد با نقش میانجی انگیزه خودمختار ارتباطی با مهارت‌های یادگیری ترکیبی دانش‌آموزان دارد؟

### مدل مفهومی تحقیق

در راستای هدف پژوهش مبنی بر بررسی رابطه مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی با نقش میانجی انگیزه خودمختار در بین دانش‌آموزان، مدل مفهومی طراحی و در شکل (۱) ارائه می‌شود که برگرفته از مطالعات صورت‌گرفته در این خصوص است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

## روش

این پژوهش از نوع همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی روابط علی است. مدل‌یابی روابط علی یا مدل‌یابی معادلات ساختاری، تحلیلی نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری است که به پژوهشگر امکان بررسی همزمان مجموعه‌ای از معادله‌های رگرسیون را می‌دهد (Schumacker & Lomax, 2004). جامعه آماری مورد نظر را کلیه دانش‌آموزان دختر مقطع ابتدایی شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ تشکیل می‌دهد که بر اساس اعلام سازمان ذی‌ربط، تعداد آن‌ها ۹۱۰۰۰ نفر است. جهت گزینش حجم نمونه، از جدول کرجسی-مورگان استفاده، و تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شد. با عنایت به تنوع جامعه آماری و وجود گروه‌های متفاوت، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد است. برای اندازه‌گیری مدیریت استعداد، از پرسشنامه مدیریت استعداد احمدی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد که شامل ۱۹ گویه بسته‌پاسخ بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. پرسشنامه چهار بعد نظام جذب استعداد، ارزیابی و کشف استعداد، نظام توسعه و آموزش استعداد و حفظ و نگهداری استعداد را مورد سنجش قرار می‌دهد، میزان روایی صوری و پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۸۲ درصد به دست آمد. برای اندازه‌گیری متغیر یادگیری ترکیبی، از پرسشنامه ارزیابی کیفیت یادگیری دانش‌آموزان رحمانی آخوند (۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه متشکل از ۲۵ سوال و ۵ مؤلفه (نگرش‌ها و ادراکات، اکتساب و درهم تنیدن دانش، بسط و اصلاح دانش، استفاده معنادار از دانش، عادت‌های ذهنی) می‌باشد. روایی پرسشنامه را استادان دانشگاه تایید نمودند. پایایی این پرسشنامه به صورت کلی با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۰ محاسبه شده است. برای اندازه‌گیری انگیزش خودمختار، از پرسشنامه انگیزه خودمختار نانسی (Nanci, 2008) استفاده شد. این پرسشنامه متشکل از ۳۰ سوال و ۳ مؤلفه (خودتعیین‌گری، صلاحیت و اعتبار) می‌باشد که دارای یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای است و هر ماده ارزشی بین ۱ تا ۵ دارد. پرسشنامه را پژوهشگر در طول فرایند تحقیق نیز اعتباریابی کرده است و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

## یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده‌اند. کلاین (Kline, 2011) پیشنهاد می‌کند که در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. او پیشنهاد می‌کند که قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده از سوی کلاین است. بنابراین این پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
مدیریت استعداد	۵۸/۳۹	۱۵/۱۵	-۰/۹۳	۰/۳۴
انگیزه خودمختار	۱۱۴/۰۸	۲۱/۱۴	-۱/۵۹	۳/۵۸
مهارت‌های یادگیری ترکیبی	۸۹/۳۴	۱۴/۴۳	-۱/۱۲	۰/۹۲

در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به این جدول، رابطه مدیریت استعداد (۰/۴۴) و انگیزه خودمختار (۰/۴۵) با مهارت‌های یادگیری ترکیبی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. همچنین رابطه مدیریت استعداد با انگیزه خودمختار (۰/۴۷) است که در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	مدیریت استعداد	۱		
۲	انگیزه خودمختار	۰/۴۷**	۱	
۳	مهارت‌های یادگیری ترکیبی	۰/۴۴**	۰/۴۵**	۱

\*\*p<0.01

از روش بیشینه احتمال برای آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده استفاده شد. استفاده از این روش نیازمند نرمال بودن چندمتغیره متغیرها است. در پژوهش برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره، از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا<sup>۱</sup> استفاده شد. این عدد در پژوهش حاضر ۱۵/۰۵ به دست آمد که کمتر عدد ۱۶۸ است که از طریق فرمول  $p(p+2)$  محاسبه شده است. در این فرمول  $p$  مساوی است با تعداد متغیرهای مشاهده شده که در این پژوهش ۱۲ است (Teo & n).

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرئو (Gefen, Straub & Boudreau, 2000) مطرح کرده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند.  $X^2/df$  که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش<sup>۲</sup> (GFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۳</sup> (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۴</sup> (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز<sup>۵</sup> (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۶</sup> (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول ۳ این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X <sup>2</sup> /df
۰/۰۷	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۸	۰/۹۵	۲/۸۶

با توجه به جدول ۳ شاخص‌های GFI, AGFI, CFI و PNFI بیشتر از مقادیری است که گیفن و همکاران (2000) ارائه کرده‌اند. مقادیر RMSEA و  $X^2/df$  نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان

<sup>1</sup> Mardia's normalized multivariate kurtosis value

<sup>2</sup> Goodness of Fit Index

<sup>3</sup> Comparative Fit Index

<sup>4</sup> Adjusted Goodness of Fit Index

<sup>5</sup> Parsimony Fit Index

<sup>6</sup> Root Mean Square Error of Approximation

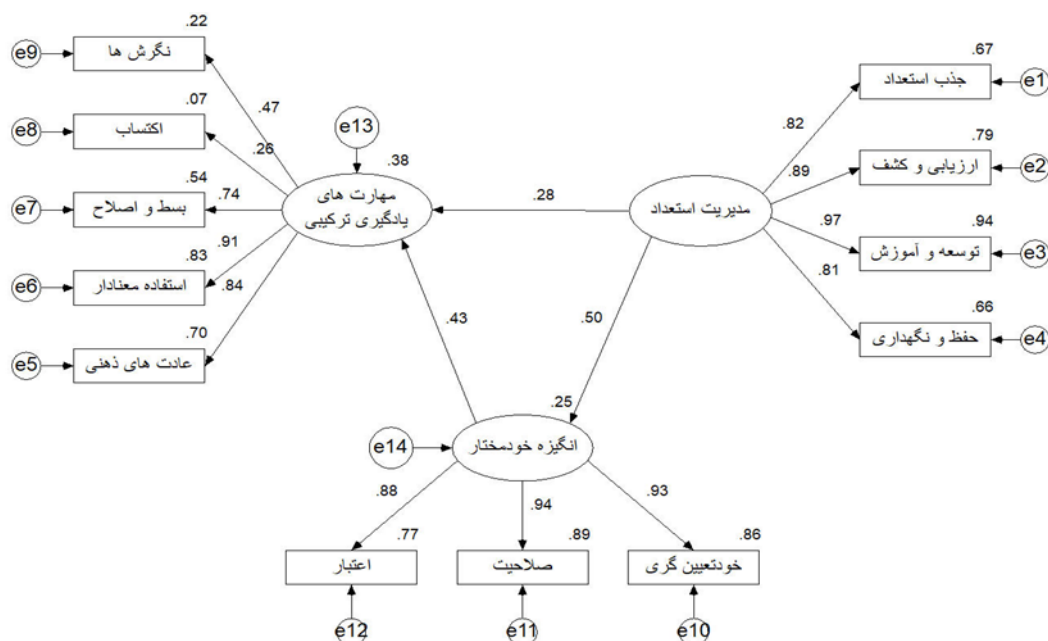
گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. در جدول ۴ اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها گزارش شده است.

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیرمستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی مهارت‌های یادگیری ترکیبی از				۰/۳۸
انگیزه خودمختار	۰/۴۳***	-	۰/۴۳***	
مدیریت استعداد	۰/۲۸***	۰/۲۱***	۰/۴۹***	
به روی انگیزه خودمختار از				۰/۲۵
مدیریت استعداد	۰/۵۰***	-	۰/۵۰***	

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

با توجه به جدول شماره ۴ اثر مستقیم انگیزه خودمختار (۰/۴۳) و مدیریت استعداد (۰/۲۸) بر مهارت‌های یادگیری ترکیبی در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار است. اثر مستقیم مدیریت استعداد بر انگیزه خودمختار (۰/۵۰) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار است. با توجه به جدول ۴ اثر غیرمستقیم مدیریت استعداد بر مهارت‌های یادگیری ترکیبی (۰/۲۱) در سطح ۰/۰۰۱ مثبت و معنی دار است. با توجه به اینکه این اثرات از طریق انگیزه خودمختار، بر مهارت‌های یادگیری ترکیبی وارد می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که انگیزه خودمختار، نقش واسطه‌ای در ارتباط مدیریت استعداد با مهارت‌های یادگیری ترکیبی دارد. در شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است. با توجه به این شکل مدیریت استعداد و انگیزه خودمختار ۳۸ درصد از واریانس مهارت‌های یادگیری ترکیبی را تبیین می‌کنند. مدیریت استعداد نیز ۲۵ درصد از تغییرات انگیزه خودمختار را پیش‌بینی می‌کند.



### بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت استعداد، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در توسعه منابع انسانی، از اهمیت بسیاری برخوردار است. این مدیریت، علاوه بر شناسایی استعدادها، به پرورش و توسعه آنها نیز می‌پردازد تا به مزیت رقابتی برای سازمان منجر



شود. در این راستا، بررسی رابطه مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی و نقش میانجی انگیزه خودمختار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

با توجه به یافته‌های این تحقیق، مشخص شد که بین مدیریت استعداد و توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی، رابطه معناداری وجود دارد. سازمان‌ها با بهره‌گیری از رویکردها و فرآیندهای مدیریت استعداد می‌توانند بهبود مستمری در مهارت‌های یادگیری ترکیبی کارکنان خود محقق سازند. این یافته با نتایج تحقیق چیس (Chase, 2012) و غفاری و همکاران (۱۳۹۷) در مورد تأثیر آموزش ترکیبی بر انگیزه و رضایتمندی دانش‌آموزان همخوانی دارد که نشان دادند آموزش ترکیبی می‌تواند به افزایش انگیزه و رضایتمندی دانش‌آموزان کمک کند و همچنین به تأکید بر اهمیت آموزش ترکیبی در ارتقای انگیزه و رضایتمندی دانش‌آموزان اشاره دارد. در توضیح این یافته می‌توان گفت که مدیریت استعداد با تمرکز بر شناسایی، پرورش و توسعه استعدادها و نخبگان، زمینه‌ای را فراهم می‌کند که دانش‌آموزان بتوانند نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی کرده و در زمینه‌های مختلف، مهارت‌های خود را توسعه دهند. به عبارت دیگر، مدیریت استعداد با ارتقای فرآیند شناسایی و توسعه استعدادها، دانش‌آموزان، زمینه‌ای را فراهم می‌کند که آن‌ها بتوانند به بهترین شکل ممکن، از فرصت‌های یادگیری استفاده کرده و مهارت‌های خود را توسعه دهند. به علاوه، آموزش ترکیبی با ارائه فرصت‌های متنوع و تجربیات جذاب، انگیزه و اشتیاق دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد. این روش آموزشی به دانش‌آموزان امکان می‌دهد تا به صورت فعالانه در فرآیند یادگیری شرکت کنند و به دنبال راه‌های نوآورانه برای حل مسائل باشند. از این رو، آموزش ترکیبی به بهبود انگیزه و رضایتمندی دانش‌آموزان کمک می‌کند و آن‌ها را به سمت یادگیری فعال و مؤثر هدایت می‌کند.

علاوه بر این، رابطه معناداری بین مدیریت استعداد و انگیزه خودمختار نیز مشاهده شد. ارتقای استعدادها و نخبگان در سازمان‌ها می‌تواند به تقویت انگیزه خودمختار کارکنان منجر شود، که این انگیزه به خودی خود می‌تواند فرآیند یادگیری و توسعه مهارت‌ها را تسهیل کند. این یافته با نتایج مطالعه عظیم‌پور و علیلو (۱۳۹۵) همسو است که نشان دادند انگیزه خودمختار به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش اشتیاق شغلی معلمان کمک می‌کند. این انگیزه باعث می‌شود که افراد به بهترین شکل ممکن از فرصت‌های یادگیری استفاده کنند و به توسعه مهارت‌های خود ادامه دهند. بنابراین، در توضیح این یافته می‌توان گفت که ارتقای مدیریت استعداد و نیز تقویت انگیزه خودمختار در سازمان‌ها، بهبود عملکرد و توسعه فردی کارکنان را تسهیل می‌کند. به‌طور خاص، توازن مناسب میان مدیریت استعداد و انگیزه خودمختار، بهبود فرآیندهای یادگیری و توسعه مهارت‌ها را در سازمان فراهم می‌کند و منجر به افزایش عملکرد و رضایت کارکنان می‌شود. این ارتباط مثبت بین دو عامل، به‌عنوان یک راهکار مؤثر، می‌تواند در توسعه سازمانی و ارتقای سطح عملکرد کلی سازمان تأثیرگذار باشد.

همچنین، نتایج نشان داد که انگیزه خودمختار، نقش مهمی در ارتباط مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی دارد. به عبارت دیگر، افرادی که انگیزه خودمختار بالایی دارند، احتمالاً به بهترین شکل از فرصت‌های یادگیری استفاده کرده و در توسعه مهارت‌های خود پیشرفت می‌کنند. این یافته با نتایج مطالعه هوارد و همکاران (Howard et al, 2021) همسو است که نشان دادند انگیزه خودمختار می‌تواند نقش مهمی در ارتباط مدیریت استعداد با توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی داشته باشد. این مطالعه به‌وضوح نشان داده است که فرد با داشتن انگیزه خودمختار بالا، به بهترین شکل ممکن از فرصت‌های یادگیری استفاده می‌کند و در نتیجه در توسعه مهارت‌های خود پیشرفت می‌کند. به عنوان مثال، فردی که انگیزه خودمختار بالایی دارد، به دنبال دستیابی به اهداف شخصی و رشد شخصی خود است. این افراد ممکن است بیشتر تمایل داشته باشند تا در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری شرکت کنند و به دنبال بهبود و گسترش مهارت‌های خود باشند. از طرف دیگر، افرادی که انگیزه خودمختار کمتری دارند، ممکن است تمایل کمتری به شرکت در فعالیت‌های یادگیری داشته باشند و در نتیجه، فرصت‌های یادگیری را از دست بدهند و در توسعه مهارت‌های خود کندتر عمل کنند.

با توجه به این یافته‌ها، سازمان‌ها می‌توانند با اعمال سیاست‌ها و برنامه‌های مناسب در زمینه مدیریت استعداد و تقویت انگیزه خودمختار، بهبود قابل توجهی در توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی کارکنان خود را مشاهده کنند. این اقدامات نه تنها به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شوند، بلکه به افزایش رضایتمندی و ارتقای فرآیندهای آموزشی و پرورشی نیز کمک خواهد کرد. پیشنهاد می‌شود که مدارس و مراکز آموزشی، بهره‌گیری از روش‌های آموزش ترکیبی را ترویج کنند و همچنین برنامه‌های مدیریت استعداد را برای دانش‌آموزان خود ارتقا دهند. این اقدامات می‌توانند منجر به بهبود عملکرد و رشد شخصیتی و تحصیلی دانش‌آموزان شوند.

همچنین، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بیشتری در این زمینه انجام شود تا مکانیزم‌های دقیق‌تر رابطه بین مدیریت استعداد، انگیزه خودمختار و توسعه مهارت‌های یادگیری ترکیبی را در دانش‌آموزان مورد بررسی قرار دهد. این تحقیقات می‌توانند به مراکز آموزشی کمک کنند تا بهترین روش‌ها و سیاست‌ها را برای بهبود فرآیند یادگیری و توسعه مهارت‌های دانش‌آموزان انتخاب کنند.

### مشارکت نویسندگان

همه قسمت‌های مقاله نتیجه تحقیق و فعالیت نویسنده است.

### تشکر و قدردانی

از مدیران و معلمان و دانش‌آموزان دوره ابتدایی شهرستان ارومیه که محقق را در این طرح تحقیقاتی همراهی کردند صمیمانه سپاسگزارم.

### تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است».

#### COPYRIGHTS



©2021 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.

### فهرست منابع

احمدی، علی اکبر؛ فراهانی، ابوالفضل؛ بهمنی چوبستی؛ اکبر؛ شهبازی، مهدی (۱۳۹۱). نقش سرمایه اجتماعی بر بهبود مدیریت استعدادها در سازمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهش در علوم ورزشی)، ۴(۱۳)، ۲۳۷-۲۶۰.

احمدی مقدم، افسانه؛ سلیمان پورعمران، محبوبه (۱۳۹۷). رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی. ره‌یافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۴) (پیاپی ۳۶)، ۱۰۷-۱۲۶.

بابایی، مظهر؛ هاشمی، سید احمد؛ قلتاش، عباس (۱۳۹۰). طراحی مدل مدیریت استعداد برای مدیران مدارس متوسطه: یک مطالعه کیفی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۵(۳)، ۲۹-۵۱.

حسینی، محمد علی؛ قهرمانی، علیرضا؛ محمدی شاه‌بلغی، فرحناز؛ حمدزاده، سعید؛ تمیزی، زهرا (۱۳۹۴). بررسی مزایای آموزش الکترونیکی در آموزش پرستاری: مروری. آموزش پرستاری، ۴(۴)، ۹-۱۶.

- سعید، نسیم (۲۰۱۸). تأثیر یادگیری تلفیقی بر خودتعیین‌گری و اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان. *رویکردهای نوین تربیتی*، ۱۴(۲)، ۶۷-۸۶.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ شمس، سیده هدی؛ مخصوصی، علی (۱۳۹۳). مدیریت استعداد؛ مفاهیم و مدل‌ها، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*. ۱۳۸-۱۲۷، ۵(۱۸).
- عزیزی علویجه، افسانه؛ ضرابیان، فروزان (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر دو روش یاددهی-یادگیری ترکیبی (سنتی و تلفن همراه) و (سنتی و وبلاگ و تالار گفتگو) بر انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان پایه نهم. پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)، ۱۵(۳۱) (پیاپی ۵۸)، ۳۹-۴۹.
- عظیم پور، احسان؛ علیلو، اکبر (۱۳۹۵). رابطه بین ابعاد انگیزش خودمختاری در تحصیل با فرسودگی شغلی و اشتیاق شغلی معلمان. *نوآوری‌های آموزشی*، ۱۶(۶۱).
- غفاری، حسن؛ پورکیانی، مسعود؛ شکاری، غلامعباس؛ شیخی، ایوب (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت استعداد با رویکرد یکپارچه سازی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۶)، ۱۱۷-۱۴۲.
- کوهی خور، محمد؛ کمالیان، امین رضا؛ یعقوبی، نورمحمد؛ پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۹). فراترکیب مدل یکپارچه مدیریت استعداد. *چشم‌انداز مدیریت*. ۱۱(۱)، ۱۲۰-۱۴۳.
- میرزایی، شراره؛ کیامنش، علیرضا؛ حجازی، الهه؛ بنی جمالی، شکوه السادات (۱۳۹۵). تأثیر ادراک شایستگی بر تاب‌آوری تحصیلی با میانجی‌گری انگیزش خودمختار. *روشها و مدل‌های روان‌شناختی*، ۷(۲۵)، ۶۷-۸۲.
- Ahmadi, A. A., Farahani, A; Bahmani Chobusti, A., & Shahbazi, M. (2011). The Role of Social Capital on the Improvement of Talent Management in Physical Education Organization. *Sports Management Studies*, (13), 237-260. [In Persian] <https://civilica.com/doc/765005>
- Ahmadi Moghadam, A., & Suleiman Pourimran, Mehbobeh. (2017). The Relationship Between Electronic Human Resource Management and Talent Management and Organizational Innovation. *A new approach in educational management*, 9(4 (serial 36)), 107-126. [In Persian] <https://sid.ir/paper/168923/fa>
- Alexander, b. w. (2021). Leadership in High Achieving Blended Learning Schools (No. 28414055) [Doctoral dissertation, University of Northern Colorado]. *ProQuest Dissertation and theses Global*. [10.22034/JEI.2022.326689.3245](https://doi.org/10.22034/JEI.2022.326689.3245)
- Alfred, P., Rovai, H. M., & Jordan, R. (2004). Blended Learning and Sense of Community, University USA, *International Review of Reaserch in open and Distance Learning*, 5(2), 23-42. doi.10.3102/00346543075002211.
- Azimpour, E., & Alilou, A. (2016). The Relationship Between the Dimensions of Autonomy Motivation in Education and Burnout and Job Enthusiasm of Teachers. *Educational innovations of the 16th year*. 61. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jmsd.2019.9658>
- Babaei, M., Hashemi, S. A., & Qaltash, A. (2021). Designing a Talent Management Model for Secondary School Principals: a Qualitative Study. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 15(3), 29-51. [In Persian]
- Chase, P., & Herod, B. (2012). Comparison of Face-to-Face Versus Interactive Video Continuing Medical Education Delivery Modalities. *Education in the Health Professions*; 2 (67), 93- 105.

- Ellaway, R., Masters, K., AMEE, G. (2008). 32: E-Learning in Medical Education Part 1: Learning, *teaching and assessment. Medical Teacher*; 30 (5): 455-73. DOI:10.1080/01421590802108331
- Festing, M., Schäfer, L., & Scullion, H. (2013). Talent Management in Medium-Sized German Companies: an Explorative Study and Agenda for Future Research. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 1872-1893.
- Fleischmann, K. (2020). Hands-on Versus Virtual: Reshaping the Design Classroom with Blended Learning. *Arts and Humanities in Higher Education*, 20, 87-112.
- Foteini, K., Konstantinos, T., & Hugh, S. & Manar, Kh. A. (2023). Talent Management and Performance in the Public Sector: the Role of Organizational and Line Managerial Support for Development, *The International Journal of Human Resource Management*, 34:9, 1782-1807, DOI: 10.1080/09585192.2022.2032265
- Gagne, M. (2003). The Role of Autonomy Support and Autonomy Orientation in Prosocial Behavior Engagement. *Motivation and Emotion*, 27, 199-223.
- Gebara, T. (2010). Comparing a Blended Learning Environment to a Distance Learning Environment for Teaching a Learning and Motivation Strategies Course, Unpublished Dissertation, *ohio state university*.
- Gefen, D., Straub, D.W., & Boudreau, M.-C. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research and Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 3.
- Ghafari, H., Pourkiani, M., Shekari, Gh. A., & Sheikhi, A. (2016). Designing a Talent Management Model with an Integration Approach. *Public Management Research*, 10(36), 117-142. [In Persian]
- Halverson, L.R., & Graham, C.R. (2019). Learner Engagement in Blended Learning Environments: A Conceptual Framework. *Online Learning*.
- Singh, H. (2003). Building Effective Blended Learning Programs. November-December 2003 *Issue of Educational Technology*, 6 (43), 51-54.
- Hosseini, M. A., Garhani, A. R., Mohammadi Shahbalaghi, F., Hamdzadeh, S., & Tamizhi, Z. (2015). Investigating the Benefits of E-learning in Nursing Education: a Review. *Nursing education*. 4 (4), 9-16. [In Persian]. <http://jne.ir/article-1-558-fa.html>
- Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J. X. Y., and Ryan, R. M. (2021). Student Motivation and Associated outcomes: A Meta-Analysis from Self-Determination Theory. *Perspect. Psychol. Sci.* 16, 1300–1323. DOI: 10.1177/1745691620966789.
- Johansen, M., Eliassen, S & Jenö, M. (2023). The Bright and Dark Side of Autonomy: How Autonomy Support and Thwarting Relate to Student Motivation and Academic Functioning, *Front. Educ.*, 30 March 2023 Sec. *STEM Education*, Volume 8 – 2023. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1153647> .
- Jooss, S., Lenz, J., & Burbach, R. (2022). Beyond Competing for Talent: an Integrative Framework for Cooperation in Talent Management in SMEs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. doi.10.3102/003465430750022122.

- Kline, R.B. (2011). Principles and Practice of Structural Equation Modeling. Second Edition, New York: *The Guilford Press*. doi.10.1016/j.jsp.2011.12.002
- Kohi Khor, M., Kamalian, A. R., Yaqoubi, N. M., & Pourezat, A. A. (2019). Ultracombination of the Integrated Model of Talent Management. *Public Management Perspectives*, 11(1), 120-143. [In Persian]. doi: 10.48308/jpap.2020.96694
- Martela, F., DeHaan, C. R., and Ryan, R. M. (2016). On Enhancing and Diminishing Energy Through Psychological Means: Research on Vitality and Depletion from Selfdetermination Theory. *Self-Regul. Ego Control* 2016, 67–85. DOI: 10.1016/B978-0-12-801850-7.00004-4.
- Means, B, Toyama, Y, Murphy, R, Baki, M. (2013). The Effectiveness of Online and Blended Learning a Metaanalysis of the Empirical Literature, *Teachers College Record, AcademiaEdu.11(2)*; Available in Google Scholar.
- Altinöz, M., Çakiroğlu, D. S. (2013). Effects of Talent Management on Organizational Trust: a Field Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 843-851.
- Mellahi, D. G., Collings, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. (melahi, Ed.) *Human Resource Management Review*, 19, 304-313.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Harvard Business Press.
- Mirzaei, Sh., Kyamanesh, A., Hijazi, E., & Bani Jamali, S. S. (2015). The Effect of Competence Perception on Academic Resilience Through the Mediation of Autonomous Motivation. *Psychological methods and models* (25)7. [In Persian]
- Núñez, J. L., & León, J. (2016). The Mediating Effect of Intrinsic Motivation to Learn on the Relationship Between Student's Autonomy Support and Vitality and Deep Learning. *Span. J. Psychol.* 19, 1–8. DOI: 10.1017/sjp.2016.43
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory – Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness*. New York, NY: The Guilford Press.
- Ryan, R., & Deci, E. I. (2000). Self –Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well- Being. *American psychologist*, 55, 68-78.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. East Sussex: *psychology press*. Doi.10.1016/j.jsp.2011.12.702.
- Saeed, N. (2018). The Effect of Blended Learning on Student's Self-Determination and Academic Enthusiasm. *New Educational Approaches*, 14(2), 67-86. [In Persian] DOI: 10.22108/nea.2020.117216.1372.
- Salehi Sedqiani, J., Shams, S. H., & Makhsosi, A. (2014). Talent Management; Concepts and Models. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*. (18)5, 138-127. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jmsd.2017.9659>
- Singh, J., Steele, K., & Singh, L. (2021). Combining the Best of Online and Face-to-Face Learning: Hybrid and Blended Learning Approach for COVID-19, Post Vaccine, & Post-Pandemic World. *Journal of Educational Technology Systems*, 50, 140-171.

- Tarique, I. (2021). Talent Management. The Routledge Companion to Talent Management.
- Teo, T. & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*. DOI: 10.1080/10494820.2011.641674.
- Vansteenkiste, M., Aelterman, N., Muynck, G. D., Haerens, L., Patall, E., & Reeve, J. (2018). Fostering Personal Meaning and Self-Relevance: A Self-Determination Theory Perspective on Internalization. *J. Exp. Educ.* 86, 30-49. DOI: 10.1080/00220973.2017. 1381067.
- Vansteenkiste, M., Niemiec, C. P., & Soenens, B. (2010). The Development of the Five Mini-Theories of Self-Determination Theory: An Historical Overview, Emerging Trends, and Future Directions. *Adv. Motiv. Achiev.* 16A, 105–165. DOI: 10.1108/S0749- 74232010000016A007
- Wichadee, S. (2018). Significant Predictors for Effectiveness of Blended Learning in a Language Course. *JALT CALL Journal*, 14(1), 25-42. DOI:10.29140/jaltcall.v14n1.222
- Wichadee S. (2018). Significant Predictors for Effectiveness of Blended Learning in a Language Course. *Jalt Call Journal*; 14 (1), 25-42.
- Wang, J., Zhang, X., & Zhang, L.J. (2022). Effects of Teacher Engagement on Student's Achievement in an Online English as a Foreign Language Classroom: The Mediating Role of Autonomous Motivation and Positive Emotions. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Zarrabian, F., & Azizi Alawijeh, A. (2017). Studying the Effect of two Combined Teaching-Learning Methods (Traditional and Mobile Phone (and (Traditional and Blog and Discussion Forum)) on the Progress Motivation of Ninth Grade Students, *Research Quarterly in Curriculum Planning*, 58. 39-49. [In Persian] [10.22034/JEI.2022.326689.2245](https://doi.org/10.22034/JEI.2022.326689.2245)