

فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال یازدهم، شماره ۴۲، پاییز ۱۳۹۷، از صفحه ۴۳ الی ۵۸

بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

سید علی اصغر رضوی^۱ | هستی سهرابی^۲ | لیلی طاهرخانی^۳

۱. استادیار علم اطلاعات و دانش شناسی؛ گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران.

۲. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی (نویسنده مسئول)، hsohrabi24@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش شناسی؛ leyli.taherkhani@gmail.com

تاریخ دریافت: ۹۷/۳/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۷/۷/۷

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است، که مجموعاً شامل ۴۰ نفر می‌باشند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه مدیریت استعداد؛ مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی و نرم‌افزار ۱۹ Spss انجام شد.

یافته‌ها: حاکی از آن است که مدیریت استعداد با میانگین ۲/۳۳ درصد در وضعیت کمتر از سطح متوسط؛ مدیریت سرمایه فکری با میانگین ۲/۴۲ درصد در وضعیت نسبتاً مطلوب؛ و کیفیت زندگی کاری با میانگین ۲/۲۵ درصد در وضعیت کمتر از سطح متوسط می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون می‌توان گفت که بین مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری کتابداران رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز در این پژوهش نشان داد مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کتابداران را دارند. از بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد، مؤلفه انتخاب استعدادها و حفظ و نگهداری استعدادها و از بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری، مؤلفه سرمایه ساختاری و سرمایه مشتری بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کتابداران دارد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت استعداد؛ مدیریت سرمایه فکری؛ کیفیت زندگی کاری؛ کتابداران؛ کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی؛ واحد علوم تحقیقات

مقدمه

با ورود به هزاره سوم میلادی و ظهور اقتصاد دانایی محور، جوامع مختلف برای ادامه حیات و رشد همه جانبه خود به فعالیت سازمان‌های مختلف نیازمندند. در این بین منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع و عنصری رقابتی و راهبردی در حفظ بقاء سازمان و افزایش بهره‌وری آن مطرح گردید (هاشمی، ۱۳۹۰). تقاضای رو به افزایش سازمان‌ها برای جذب نیروهای ماهر از سویی و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل با ارزش از سویی دیگر، باعث شده است تا سازمان‌ها برای جذب بهترین استعدادها، با یکدیگر به نبرد پردازند. در این نبرد، سازمان‌های موفق در پی آن هستند که راهبرد، خط مشی و رویه‌های خود را به گونه‌ای بهبود بخشند که بتوانند استعدادهایی را که برای تداوم حیات سازمان ضروری است، جذب کنند، توسعه دهند و نگهداری نمایند.

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز از جمله سازمان‌های مهمی محسوب می‌شوند که نقشی استراتژیک در پیشبرد اهداف کشور داشته و انتظار می‌رود به تولید دانش پرداخته و به تربیت نیروی متخصص و متعهد مورد نیاز کشور همت گمارند. دانشگاه‌ها را می‌توان مبدا تحولات در هر کشور در نظر گرفت. به همین دلیل شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان، پاسخ‌گویی مناسب و به موقع به این نیازها توسط مسئولان، سبب افزایش انگیزه در آنان می‌شود و این مهم از اولویت‌های ارتقاء فرآیند آموزش عالی است. در این بین کتابداران نیز که در امر گردآوری، سازمان‌دهی و حفظ و اشاعه منابعی که ذخیره علمی و معنوی و ثمره استعداد و اندیشه بشری محسوب می‌شوند به منظور ارائه شایسته این خدمات، نباید نادیده گرفته شوند. نیروی انسانی این کتابخانه‌ها باید از لحاظ کمی و کیفی مناسب باشد. در تربیت این کتابداران متخصص باید به اصل اساسی توجه شود آن هم اینکه دانشگاه‌ها در عصر انفجار اطلاعات به خدمات اطلاع‌رسانی شایسته نیاز دارند و اطلاع‌رسانی نیز نظیر هر حوزه تخصصی دیگر نیروی انسانی آموزش دیده خاصی دارد (طهماسبی، ۱۳۹۱).

با ظهور واژگانی مانند مدیریت استعداد^۱ و سرمایه فکری^۲، ما شاهد یک تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی هستیم که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. این در حالی است که جذب و نگه‌داشت استعدادها از گام‌های اولیه در مدیریت استعدادها محسوب می‌شوند.

راهبرد مدیریت استعداد، ابزاری است که سازمان را در جهت دستیابی به این مهم یاری می‌کند و درصدد ایجاد شرایطی است که در آن مهارت‌های کارمندان با استعداد، نیاز به شناسایی و آزان‌ها در حوزه‌های مناسب استفاده شود (عسکری باجگرانی و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت استعداد به عنوان فرآیندی در سیستم، داده‌هایی از جمله دانش، اطلاعات و تجربیات نیروی انسانی را توسط فرآیند های خود، مثل جذب، استخدام، انگیزاندن، توسعه و حفظ کارکنان خود به ستادهایی تبدیل می‌کند که سبب رشد و افزایش بهره‌وری سرمایه‌های فکری شده و برای سازمان ارزش می‌آفریند (طبرسا و سلطانی، ۱۳۹۰). مؤلفه‌های آن شامل جذب استعدادها، انتخاب استعدادها، بکارگیری استعدادها، توسعه استعدادها، حفظ و نگهداری استعدادها می‌باشد.

مدیریت سرمایه فکری نیز بر ایجاد و پرورش سرمایه‌های فکری از دیدگاه‌های استراتژیک و عملی تمرکز دارد. امروزه مدیریت سرمایه فکری به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌ها در سازمان‌ها تبدیل شده است و می‌تواند سازمان‌ها را توسعه داده، مزایای سازمانی را بهبود بخشد (سرلک و قربانی، ۱۳۹۱). سرمایه فکری حاصل جمع دانش اعضای یک سازمان و تبدیل کاربرد عملی دانش اعضای سازمان است. و مؤلفه‌های آن عبارت است از: سرمایه ساختاری، سرمایه انسانی و سرمایه مشتری (نماینان، قلی زاده و باقری، ۱۳۹۰).

اگرچه تحقیقات بسیاری در زمینه فوق‌الذکر صورت گرفته است، با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر درصدد پاسخ دادن به این مسأله است که آیا بین مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های

توسعه‌ی استعدادها) و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد و ابعاد نگه داشت استعدادها و توسعه‌ی استعدادها می‌توانند بهره‌وری نیروی انسانی را در سازمان‌های دولتی شهر کرمان پیش‌بینی کنند.

نادری (۱۳۹۴) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت دانش و مدیریت سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی دانشگاه رازی" به این نتیجه رسید که بین مدیریت دانش و مدیریت سرمایه فکری با کارآفرینی سازمانی در دانشگاه رازی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد از بین ابعاد مدیریت دانش، سازمان‌دهی دانش و کسب دانش و نگهداری دانش و انتشار دانش و کاربرد دانش و مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری؛ سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای می‌توانند کارآفرینی سازمانی دانشگاه رازی را پیش‌بینی کنند. همی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان"، به این نتیجه رسید که بین هوش معنوی و خودکارآمدی معلمان و هم‌چنین بین کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

اردلان؛ اسکندری؛ (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری" به این نتیجه رسیدند که وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارکنان در سطح متوسط و وضعیت هوش سازمانی و مدیریت سرمایه فکری آنان بالاتر از سطح متوسط است و بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی با مدیریت سرمایه فکری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. و هم‌چنین بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، مؤلفه وظیفه‌شناسی و از بین ابعاد هوش سازمانی، مؤلفه کاربرد دانش بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی مدیریت سرمایه فکری دارند.

اردلان؛ سرچهانی و سرچهانی (۱۳۹۳) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شیراز"، نشان دادند که بین هوش معنوی و مؤلفه‌های آن (زندگی معنوی با اتکا به هسته درونی و درک و ارتباط با سرچشمه هستی) با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن و

دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه وجود دارد؟

پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور به ترتیب زیر است

حسن بگلو؛ نوع‌پسند و اکبری (۱۳۹۵). پژوهشی تحت عنوان "مدیریت استعداد و عوامل مرتبط در کارکنان معاونت بهداشتی استان گیلان" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که میانگین نمرات کسب شده برای مدیریت استعداد نشان دهنده آن است که بین مدیریت استعداد و میزان تحصیلات ارتباط ضعیف معکوسی وجود داشت به عبارتی توجه به جنسیت، تحصیلات و سابقه کاری می‌تواند مدیران را در مدیریت استعداد کارکنان یاری رساند.

شیخی؛ اسکندری و ولی‌زاده (۱۳۹۵). در پژوهشی با عنوان "رتبه‌بندی شاخص‌های سنجش سرمایه فکری با استفاده از تکنیک فازی (مطالعه مورد شرکت گاز استان فارس)" به این نتیجه رسیدند که ابعاد موثر بر سنجش سرمایه فکری به ترتیب بعد سرمایه انسانی، نوآوری، رابطه‌ای مشتری و سرمایه ساختاری می‌باشند. هم‌چنین در روش فوق مهم‌ترین عوامل موثر بر سنجش سرمایه فکری به ترتیب توان‌مندی ذهنی و فکری، توانایی انجام وظایف جمع‌آوری و استفاده از داده‌های مشتریان می‌باشند. هم‌چنین سهم بازار، میزان رابطه سازمان با تامین کنندگان و رقبا، ایجاد فرصت‌های برابر برای کارکنان دانشور برای تحقیق و توسعه، پشتیبانی و تشویق کارکنان، قابلیت مکانیسم‌های نوآورانه و قوانین و مقررات سازمان رتبه‌های آخر را به خود اختصاص دادند.

کریمی و وفادار بمانی (۱۳۹۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی وجود دارد.

عرب‌پور و نیک‌پور (۱۳۹۴) در پژوهش خود با موضوع "تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان" به این نتیجه دست یافتند که بین مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن (جذب استعدادها، نگهداشت استعدادها،

داد که کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در وضعیت مطلوبی نیست. دیگر نتایج پژوهش نشان داده است که متغیرهای سن و سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و مرتبه علمی اعضای هیات علمی تأثیری در ارزیابی آنها از ابعاد کیفیت زندگی کاری حاکم بر دانشگاه ندارد. مقدم؛ ذیحی و حکیمزاده (۱۳۹۲) در پژوهش خود با موضوع "بررسی رابطه بین سرمایه فکری و توانایی یادگیری سازمانی" در بین ۱۵۰ نفر از کارکنان سازمان آب منطقه‌ای خراسان رضوی، به این نتیجه رسیدند که از بین مؤلفه‌های سرمایه فکری، مؤلفه‌های سرمایه انسانی و سرمایه ساختاری رابطه معناداری را با ظرفیت یادگیری سازمانی دارند. افزون بر این، رابطه معناداری بین سرمایه رابطه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی مشاهده نشد. هم‌چنین از بین سه مؤلفه، سرمایه انسانی، مهم‌ترین عامل در سازمان دولتی شناخته شد.

نصیرپور؛ رئیسی و نظری (۱۳۹۲) پژوهشی تحت عنوان "رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره)" انجام دادند که هدف اصلی پژوهش مشارکت در تثبیت سرمایه‌های فکری از طریق بهبود فرهنگ سازمانی در بین مدیران ستادی معاونت حمایت و سلامت کمیته امداد ایران بود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که میانگین نمرات مطالعه مدیران ارشد و میانی در حیطه فرهنگ سازمانی به ترتیب ۳/۵۸ و ۳/۸۷ می‌باشد. نمره سرمایه فکری در بین مدیران پایین‌تر از حد متوسط می‌باشد. در نهایت بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در کل مدیران مورد مطالعه رابطه معناداری مشاهده شد. در نتیجه با توجه به وجود رابطه معنادار بین فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری، بهبود مدیریت سرمایه‌های فکری ضروری است و در این راستا فرهنگ سازمانی به عنوان زیرساخت اساسی مطرح است که باعث بکارگیری مفیدتر و کارا تر نیروی انسانی می‌گردد.

کالکان^۱ و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی تحت عنوان "بررسی تأثیر سرمایه فکری، نوآوری و استراتژی سازمانی بر عملکرد سازمانی" صورت دادند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه فکری و نوآوری‌های

بلوغ معلمان و ابعاد آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین یافته‌هایشان نشان داد که کیفیت زندگی کاری معلمان در سطح متوسط به بالا می‌باشد.

حسینی (۱۳۹۳) پژوهشی تحت عنوان "تأثیر مدیریت استعداد بر بهبود کیفیت زندگی کاری مورد مطالعه شرکت معتبر بازرگانی" انجام دادند که یافته‌های مدل حاکی از آن است که بین مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود دارد. یوسفی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی با کیفیت زندگی کاری از دیدگاه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه" به این نتیجه رسید که که وضعیت عدالت سازمانی ادراک شده، پایین‌تر از حد متوسط (۲/۵) و اعتماد سازمانی و کیفیت زندگی کاری پایین‌تر از حد متوسط (۳) می‌باشد. نتایج گویای آن است که بین عدالت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی با کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چوبینه و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان "بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل مؤثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز" کارکنان انجام دادند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین جنسیت و نمره کیفیت زندگی کاری و هم‌چنین بین سطح درآمد و نمره کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد و از طرفی نتایج نشان می‌دهد که بین سن، سابقه کار، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، میزان تحصیلات، نوع استخدام و محل خدمت کارکنان با نمره کیفیت زندگی کاری ارتباط معناداری وجود ندارد. خالوندی و عباس‌پور (۱۳۹۲) در پژوهشی که تحت عنوان "طراحی مدل بهینه‌سازی فرایند مدیریت استعداد؛ مطالعه‌ی موردی شرکت گاز و پارس با استفاده از روش‌های کمی و کیفی" انجام داده‌اند، به بررسی وضعیت مؤلفه‌های مدیریت استعداد در شرکت‌های مورد مطالعه پرداختند. نتایج حاصل از داده‌های کمی نشان داد که بین وضعیت موجود در تمام مؤلفه‌های مدیریت استعداد فاصله‌ی معناداری وجود دارد. بنابراین وضعیت مدیریت استعداد در حالت مطلوبی نمی‌باشد.

سلیمانی (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان "ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد گرمسار" نشان

^۱. Kalkan et al

هرچند تفاوت‌هایی بین سه بعد سرمایه فکری وجود دارد. سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای به طور مستقیم بر رضایت شغلی و حفظ کارکنان تأثیر ندارد. هارتمن و همکاران (۲۰۱۰) پژوهشی تحت عنوان "مدیریت استعداد شرکت‌های غربی در چین" صورت دادند، محققان از یک رویکرد کیفی و یافته‌های بدست آمده از مطالعات موردی در هفت شرکت مستقر در چین نتایج را تجزیه و تحلیل نمودند. این تحقیق در پی آن بود تا دریابد که شرکت‌های مذکور چگونه افراد مستعد را تشخیص، آموزش و توسعه می‌دهند. نتایج تحقیق نشان داد که این شرکت‌ها با تغییرات اندک و با توجه به فرهنگ چینی فرایند مدیریت استعداد را به کار می‌گیرند. با این وجود هنوز استراتژی مدیریت استعداد به شکل کامل پیاده‌سازی نشده است. بررسی اجمالی پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری، حاکی از آن است که علی‌رغم اهمیت این بحث در حوزه‌ی نیروی انسانی تا کنون پژوهشی در این زمینه در کتابخانه‌ها انجام نشده است. حال آن‌که راهبرد مدیریت استعداد و سرمایه فکری از دسته مفاهیم جدید حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی است که بر شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقاء و نگهداری افراد در سازمان تاکید داشته و تأثیر آن بر کیفیت زندگی کاری کارکنان غیر قابل انکار بوده و از اهمیت به‌سزایی برخوردار است.

با توجه به شکاف موجود در این زمینه، پژوهش حاضر بر آن است که مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری و تأثیر آن بر کیفیت زندگی کاری را در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران مورد بررسی قرار داده است.

اهداف پژوهش عبارتند از:

هدف اصلی: تعیین رابطه بین مدیریت استعداد و مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری^۶ کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

سازمانی بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. زار^۱ و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که جنبه‌های شناسایی شده‌ی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران به صورت: عوامل مربوط به محتوای شغل، عوامل اقتصادی کار، عوامل اجتماعی کار، توازن بین کار و زندگی برای اندازه‌گیری کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاه تهران شناسایی شده است. کنسیدس و کالوس^۲ (۲۰۱۳) طی پژوهشی کیفیت زندگی کاری کارکنان استرالیایی را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که کارکنان استرالیایی به استانداردهای امنیت محل کار و مسائل بهداشتی، نحوه‌ی همکاری کارکنان با یکدیگر، سطح امنیت شغلی و عدم تبعیض در محیط کار نگرش مثبت داشتند، اما از پرداخت غیر منصفانه، عدم جذابیت کار، عدم اعتماد به مدیران ارشد سازمان و عدم برقراری تعادل بین کار و زمان صرف شده برای خانواده احساس ناراضی داشتند. میرز و ون ورکام^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان "تأثیر زمینه‌ی فلسفی در مدیریت استعداد: نظریه، مفاهیم، یک دستور کار برای پژوهش و بررسی" بیان می‌کند که به منظور توضیح چگونگی و چرایی اینکه مدیریت استعداد می‌تواند به مزیت رقابتی یک سازمان کمک کند، به دیدگاه‌های فلسفی در مورد مدیریت استعداد نیاز است که زیربنای مدیریت استعداد می‌باشد. هم‌چنین آنها در پژوهش خود ۴ فلسفه‌ی استعداد را که در اثرات خود از استعداد متفاوت هستند، معرفی می‌کنند که شامل: منحصر به فرد/پایدار؛ منحصر به فرد/قابل توسعه؛ فراگیر/پایدار و فراگیر/قابل توسعه می‌باشد.

دیویی فریها و سوفیان^۴ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به این نتایج دست یافتند که سرمایه فکری با عملکرد سازمان ارتباط مثبت دارد. و سرمایه رابطه‌ای بیشترین تأثیر را دارد و به دنبال آن سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی قرار می‌گیرد.

لانگو و مورا^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی به این یافته‌ها رسیدند که سرمایه فکری به طور مثبت بر نگرش‌های شغلی تأثیر دارد،

1. Zare, H., haghgooyan

2. Considine & Callus

3. Meyers & Van Woerkom

7. Dewi Fariha & Sofian

5. Longo & mura

6. Hartmann

7. Quality of Work life

سؤال‌های پژوهش

۱. وضعیت مدیریت استعداد کارکنان در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟
۲. وضعیت مدیریت سرمایه فکری کارکنان در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟
۳. وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟

فرضیه‌های پژوهش

- بین مدیریت استعداد با کیفیت زندگی کاری کتابداران رابطه وجود دارد.
- بین مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری کتابداران رابطه وجود دارد.
- مؤلفه‌های مدیریت استعداد توان پیش بینی کیفیت زندگی کاری کتابداران را دارند.
- مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کتابداران را دارند.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی - تحلیلی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران که بر اساس سرشماری به عنوان نمونه انتخاب و مجموعاً تعداد ۴۰ نفر را تشکیل می‌دهد. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه مدیریت استعداد بر مبنای مدل فیلیپس و راپر توسط اجاق و حاجی نبی در سال (۱۳۹۱) تهیه و استفاده شده است. و توسط چگینی (۱۳۹۲) به کار گرفته شده است. این پرسشنامه دارای ۵ مؤلفه است که مدیریت استعداد را با ۳۳ گویه

می‌سنجد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف پنج درجه ای لیکرت خیلی زیاد تا خیلی کم می‌باشد، مدیریت سرمایه فکری که توسط بوتیس (۲۰۰۱)، بیکه و همکاران (۲۰۰۲) ساخته و شامل ۳ مؤلفه و ۳۵ گویه می‌باشد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. و کیفیت زندگی کاری که توسط ریچارد والتون (۱۹۷۳) ساخته و شامل ۸ مؤلفه و ۲۹ گویه می‌باشد که توسط یوسفی (۱۳۹۳) به کار گرفته شده است. و گویه‌های این پرسشنامه به صورت مقیاس لیکرت در یک طیف ۵ درجه‌ای خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و خیلی کم تهیه شده است برای به دست آوردن میزان روایی، پرسش‌نامه‌های فوق به رویت متخصصان حوزه‌های مدیریت و علم اطلاعات و دانش‌شناسی رسید و مورد تایید آنان قرار گرفت.

میزان پایایی پرسش‌نامه مدیریت استعداد با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد. هم‌چنین میزان پایایی مدیریت سرمایه فکری در پژوهش قنبری و اسکندری (۱۳۹۱) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به دست آمده است. و پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری در پژوهش یوسفی (۱۳۹۳) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده از شاخص‌های آمار توصیفی همچون (فراوانی جدول، نمودار، درصد، میانگین و انحراف معیار) و روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چندگانه و آزمون‌های کالموگروف - اسمیرونوف تی تک نمونه‌ای مستقل بهره برده‌ایم. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ۱۹ استفاده شده است.

یافته‌ها

ابتدا به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده می‌شود و سپس فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه مورد مطالعه به تفکیک جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۱۷	۴۲/۵
زن	۲۳	۵۷/۵
جمع	۴۰	۱۰۰

براساس داده‌های مندرج در جدول ۱ تعداد کل نمونه آماری مورد مطالعه ۴۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بودند که ۲۳ نفر (۵۷/۵ درصد) آن‌ها زن و ۱۷ نفر (۴۲/۵ درصد) آن‌ها مرد بودند.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه آماری مورد مطالعه برحسب مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی
کاردانی	۲	۵
کارشناسی	۲۸	۷۰
کارشناسی ارشد	۱۰	۲۵
جمع	۴۰	۱۰۰

داده‌های جدول ۲ حاکی از آن است که ۵ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۲۸ نفر (۷۰ درصد) کارشناسی و ۱۰ نفر (۲۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد هستند. سؤال اول: وضعیت مدیریت استعداد در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟

جدول ۳. بررسی وضعیت مدیریت استعداد در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با استفاده از

آزمون t تک گروهی

شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	متغیر
مدیریت استعداد	۲/۳۳	۰/۵۵	۳	-۷/۶۳۱	۳۹	۰/۰۰	تغییر
جذب استعدادها	۲/۷۰	۱/۰۸	۳	-۱/۷۱۳	۳۹	۰/۰۹۵	
انتخاب استعدادها	۲/۶۰	۰/۹۵	۳	-۲/۶۶۲	۳۹	۰/۰۱۱	
بکارگیری استعدادها	۲/۰۱	۰/۹۹	۳	-۶/۲۵۰	۳۹	۰/۰۰	
توسعه‌ی استعدادها	۲/۲۸	۰/۹۱	۳	-۴/۹۲۲	۳۹	۰/۰۰	
حفظ و نگهداری استعدادها	۲/۰۵۷	۰/۷۹	۳	-۶/۸۲۳	۳۹	۰/۰۰	

اظهار نظر کرد که مدیریت استعدادها و مولفه‌های آن در سطح کمتر از متوسط قرار دارد.

سؤال دوم: وضعیت مدیریت سرمایه فکری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟

با توجه به نتایج جدول ۳ میانگین مدیریت استعداد به ترتیب ۲/۳۳ می‌باشد. میانگین جذب استعدادها ۲/۷۰؛ میانگین انتخاب استعدادها ۲/۶۰؛ میانگین بکارگیری استعدادها ۲/۰۱؛ میانگین توسعه‌ی استعدادها ۲/۲۸ و میانگین حفظ و نگهداری استعدادها ۲/۰۵۷ می‌باشد هم‌چنین با توجه به اینکه سطح معناداری تمامی متغیرها (بجز جذب استعدادها) کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، می‌توان

جدول ۴. بررسی وضعیت مدیریت سرمایه فکری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با استفاده از آزمون t تک گروهی

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
وضعیت مدیریت سرمایه فکری	مدیریت سرمایه فکری	۲/۴۲	۰/۵۱	۳	-۷/۰۵	۳۹	۰/۰۰
	سرمایه انسانی	۲/۷۸	۰/۸۰	۳	-۱/۷۱	۳۹	۰/۰۹۴
	سرمایه ساختاری	۲/۰۲	۰/۹۸	۳	-۶/۲۸	۳۹	۰/۰۰
	سرمایه مشتری	۲/۴۸	۰/۷۶	۳	-۴/۲۶	۳۹	۰/۰۰

سطح معناداری بقیه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان اظهار نظر کرد که این متغیرها در سطح کمتر از متوسط قرار دارند.

سؤال سوم: وضعیت کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران چگونه است؟

با توجه به نتایج جدول ۴. میانگین مدیریت سرمایه فکری به ترتیب ۲/۴۲ می‌باشد. میانگین سرمایه انسانی ۲/۷۸؛ میانگین سرمایه ساختاری ۲/۰۲؛ میانگین سرمایه مشتری ۲/۴۸ است، این امر نشان‌گر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه می‌باشد. هم‌چنین با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون تی متغیر سرمایه انسانی برابر با ۰/۰۹۴ و بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی افراد در سطح متوسطی قرار دارد و با توجه به اینکه

جدول ۵. بررسی وضعیت کیفیت زندگی کاری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران با استفاده از آزمون t تک گروهی

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
وضعیت کیفیت زندگی کاری	کیفیت زندگی کاری	۲/۲۵	۰/۱۱	۳	-۶/۲۲	۳۹	۰/۰۰
	پرداخت منصفانه و کافی	۲/۳۰	۰/۱۳	۳	-۵/۳۱	۳۹	۰/۰۰
	محیط کار ایمن و بهداشتی	۳/۱۸	۰/۱۲	۳	-۶/۶۴	۳۹	۰/۰۰
	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۲/۲۶	۱/۱۲	۳	-۶/۰۳	۳۹	۰/۰۰
	قانون‌گرایی در سازمان	۲/۲۵	۰/۱۲	۳	-۶/۱۰	۳۹	۰/۰۰
	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲/۲۲	۰/۲۲	۳	-۵/۵۰	۳۹	۰/۰۰
	فضای کلی زندگی	۲/۲۸	۰/۲۸	۳	-۶/۰۳۲	۳۹	۰/۰۰
	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۲/۲۵	۰/۲۵	۳	-۶/۱۴	۳۹	۰/۰۰
	توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	۳/۳۰	۰/۳۰	۳	-۵/۹۰	۳۹	۰/۰۰

انسجام اجتماعی ۲/۲۵ و توسعه قابلیت‌های انسانی ۳/۳۰ می‌باشد، این امر نشان‌دهنده وضعیت کمتر از سطح متوسط می‌باشد.

فرضیه اول: بین مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم تحقیقات تهران رابطه وجود دارد.

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که وضعیت نمونه مورد مطالعه از لحاظ میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن به این صورت زیر می‌باشد. میانگین کیفیت زندگی کاری به ترتیب ۲/۱۱؛ پرداخت منصفانه و کافی ۲/۳۰؛ محیط کار ایمن و بهداشتی ۳/۱۸؛ تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۲/۲۶؛ قانون‌گرایی در سازمان کار ۲/۲۵؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۲/۲۲؛ فضای کلی زندگی ۲/۲۸؛ یکپارچگی و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی ۳/۳۰

جدول ۶. نتایج آزمون پیرسون بین مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معناداری	مقدار آماره	آماره ها	متغیرها
تایید شد	۰/۰۰	۰/۶۷۳	Person	مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری

بر اساس نتایج جدول ۶ بین مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری ($\chi^2 = ۰/۶۷۳$) در سطح ۰/۰۰ رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می توان گفت که هرچه مدیریت استعداد کارکنان بالاتر باشد، کیفیت زندگی کاری آنان نیز افزایش می یابد و بالعکس. در این خصوص می توان گفت با افزایش مدیریت استعداد در بین جامعه مورد مطالعه به نسبت می توان باعث افزایش کیفیت زندگی کاری گردید. در ادامه جهت بررسی میزان تاثیر مدیریت استعداد بر کیفیت زندگی کاری از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است، نتایج بررسی ها نشان داد که رابطه بین دو متغیر مذکور در این

بخش خطی بوده ($F=31.476$, $p<0.00$). مقدار ضریب تعیین تعدیل شده نشان می دهد که حدود ۴۴ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را می توان به مدیریت استعداد متوجه کرد و مابقی تغییرات ناشی از متغیرهایی هست که در مدل آورده نشده است. میزان تاثیر مدیریت استعداد بر کیفیت زندگی کاری با مقدار آماره تی ۵/۶۱ و سطح معناداری ۰/۰۰ به لحاظ آماره قابل قبول می باشد. با توجه به اینکه مقدار بتای محاسبه شده مثبت و برابر با ۰/۶۷۳ می باشد می توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در مدیریت استعداد شاهد افزایش در نمرات کیفیت زندگی کاری به اندازه ۰/۶۷۳ انحراف استاندارد خواهیم بود.

جدول ۷. تحلیل واریانس تاثیر مدیریت استعداد بر کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۱۰/۰۵	۱	۱۰/۰۵	۳۱/۴۷۶	۰/۰۰
باقیمانده	۱۲/۱۳	۳۸	۰/۳۱۹		
کل	۲۲/۱۸	۳۹			

جدول ۸. نتایج رگرسیون خطی بین مؤلفه های مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	سطح معناداری t	شاخص های رگرسیون	
	B	خطای استاندارد			ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
عرض از مبدا، (Constant)	۰/۱۱۴	۰/۳۹۲	۰/۲۹	۰/۷۷۳	۰/۴۳۹	۱/۸۴۵
مدیریت استعداد	۰/۹۱۹	۰/۱۶۴	۵/۶۱	۰/۰۰		

فرضیه دوم: بین مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۹. نتایج آزمون پیرسون بین مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری کارکنان

نتیجه آزمون	سطح معنی داری	مقدار آماره	آماره ها	متغیرها
تأید شد	۰/۰۰	۰/۶۶۳	Pearson	مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری

نشان می‌دهد که حدود ۴۳ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری را می‌توان به مدیریت سرمایه فکری متوجه کرد و مابقی تغییرات ناشی از متغیرهایی هست که در مدل آورده نشده است. میزان تاثیر مدیریت سرمایه فکری بر کیفیت زندگی کاری با مقدار آماره تی ۵/۴۶۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ به لحاظ آماری قابل قبول می‌باشد.

با توجه به اینکه مقدار بتای محاسبه شده مثبت و برابر با ۰/۶۶۳ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش یک انحراف استاندارد در مدیریت سرمایه فکری شاهد افزایش در نمرات کیفیت زندگی کاری به اندازه ۰/۶۶۳ انحراف استاندارد خواهیم بود.

بر اساس یافته‌های پژوهش بین مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری جامعه مورد مطالعه ($r = 0.663$) در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و می‌توان چنین بیان کرد که هر چه سرمایه فکری سازمان در سطح بالایی باشد تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود نیز بالا خواهد بود و آنان از کیفیت بهتری در زندگی کاری‌شان برخوردار خواهند بود. در ادامه جهت بررسی میزان تاثیر مدیریت سرمایه فکری بر کیفیت زندگی کاری از رگرسیون خطی ساده استفاده شده است، نتایج بررسی‌ها نشان داد که رابطه بین دو متغیر مذکور در این بخش خطی بوده و مدل اراده شده مدل مناسبی می‌باشد ($F=29.86$, $p<0.00$). مقدار ضریب تعیین تعدیل شده

جدول ۱۰. تحلیل واریانس تاثیر مدیریت سرمایه فکری بر کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۹/۷۶۱	۱	۹/۷۶	۲۹/۸۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱۲/۴۲	۳۸	۰/۳۲۷		
کل	۲۲/۱۸	۳۹			

جدول ۱۱. نتایج رگرسیون خطی بین مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	سطح معناداری t	شاخص های رگرسیون	
	B	خطای استاندارد			ضریب تعیین	دوربین واتسون
عرض از مبدا، (Constant)	-۰/۱۱۹	۰/۴۴۴	-۰/۲۶۸	۰/۷۹	۰/۴۲۵	۲/۰۲۶
مدیریت سرمایه فکری	۰/۹۷۹	۰/۱۷۹	۵/۴۶۴	۰/۰۰۰		

($VIF < 5$). از بین مولفه‌های مدیریت استعداد، متغیرهای بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها توانسته‌اند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر معنادار آماری داشته باشند و مابقی مولفه‌ها از مدل خارج شده‌اند.

میزان تاثیر بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر با ۰/۶۷۳ و ۰/۲۹۳ می‌باشد و این یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها، شاهد افزایش در کیفیت زندگی کاری به ترتیب به اندازه‌های ۰/۶۷۳ و ۰/۲۹۳ انحراف استاندارد خواهیم بود.

فرضیه سوم: مؤلفه‌های مدیریت استعداد توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان را دارند؟

جهت رسیدن به این فرضیه سوم (پیش‌بینی) از رگرسیون خطی چندگانه با روش ورد گام به گام استفاده شده است، نتایجی که در جداول زیر آمده است مدل نهایی و پایانی از خروجی نرم‌افزار را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌کنید ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۵۲ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط مولفه‌های مدیریت استعداد پیش‌بینی شده است و بین متغیرهای پژوهش هیچ‌گونه هم‌خطی وجود ندارد

جدول ۱۲. تحلیل واریانس تاثیر مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲/۱۸	۲	۶/۰۹	۲۲/۵۴	۰/۰۰
باقیمانده	۹/۹۹	۳۷	۰/۲۷		
کل	۲۲/۱۸	۳۹			

جدول ۱۳. نتایج رگرسیون خطی بین مؤلفه‌های مدیریت استعداد و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری t	آماره های هم خطی	
	B	خطای استاندارد				VIF	تولرانس
عرض از مبدا، (Constant)	۰/۶۸۱	۰/۲۷۶	-	۲/۴۶۵	۰/۰۱۸	-	-
بکارگیری استعدادها	۰/۵۰۹	۰/۰۸۴	۰/۶۷۳	۶/۰۹۱	۰/۰۰	۱/۰۰۱	۰/۹۹
جذب استعدادها	۰/۲۰۴	۰/۰۷۷	۰/۲۹۳	۲/۶۵	۰/۰۱۲	۱/۰۰۱	۰/۹۹

جدول ۱۴. شاخص های رگرسیون خطی چندگانه

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۴۵۹	۰/۵۲۵	۱/۶۶۸

فرضیه چهارم: مؤلفه‌های مدیریت سرمایه‌فکری توان پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری کارکنان را دارند.

جهت بررسی فرضیه ۴ پژوهش نیز از رگرسیون خطی چندگانه با روش ورد گام‌به‌گام استفاده شده است، نتایج مدل نهایی و پایانی از خروجی نرم‌افزار را در قالب جداولی در ادامه آورده‌ایم. همان‌طور که ملاحظه می‌کنید ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۵۳/۶ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط مؤلفه‌های مدیریت سرمایه‌فکری پیش‌بینی شده است و بین متغیرهای پژوهش هیچ‌گونه هم‌خطی وجود

ندارد ($VIF < 5$). از بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه‌فکری، متغیرهای سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌انسانی توانسته‌اند بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تاثیر معنادار آماری داشته باشند و مابقی مؤلفه‌ها از مدل خارج شده‌اند. میزان تاثیر سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌انسانی بر کیفیت زندگی به ترتیب برابر با ۰/۷۰۱ و ۰/۲۹۸ می‌باشد و این یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در سرمایه‌ساختاری و سرمایه‌انسانی، شاهد افزایش در کیفیت زندگی کاری به ترتیب به اندازه‌های ۰/۷۰۱ و ۰/۲۹۸ انحراف استاندارد خواهیم بود.

جدول ۱۵. تحلیل واریانس تاثیر مؤلفه‌های مدیریت سرمایه‌فکری بر کیفیت زندگی کاری

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F آزمون	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲/۴۰۹	۲	۶/۲۰۴	۲۳/۴۹	۰/۰۰
باقیمانده	۹/۷۷۳	۳۷	۰/۲۶۴		
کل	۲۲/۱۸۲	۳۹			

جدول ۱۶. نتایج رگرسیون خطی بین مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری و کیفیت زندگی کاری

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		مقدار t	سطح معناداری t	آماره های هم خطی	
	B	خطای استاندارد			VIF	تولانس
عرض از میدا، Constant	۰/۳۸۹	۰/۳۴۹	۱/۱۱	۰/۲۷۳	-	-
سرمایه ساختاری	۰/۵۳۸	۰/۰۸۴	۶/۴۱	۰/۰۰	۱/۰۰۲	۰/۹۹۸
سرمایه انسانی	۰/۲۸	۰/۱۰۳	۲/۷۲۶	۰/۰۱	۱/۰۰۲	۰/۹۹۸

جدول ۱۷. شاخص های رگرسیون خطی چندگانه

ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۵۵۹	۰/۵۳۶	۱/۵۳۱

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاکی از پژوهش، می‌توان اظهار داشت که وضعیت مدیریت استعداد در جامعه مورد مطالعه کمتر از سطح متوسط است. نتایج حاضر با پژوهش‌های چگینی (۱۳۹۲)؛ خالوندی و عباس‌پور (۱۳۹۲)؛ ولات (۱۳۹۰) هم‌سو می‌باشد. زیرا آنها در نتایج خود نشان دادند که میانگین مدیریت استعداد پایین‌تر از حد متوسط است. اما با مطالعات دوستی (۱۳۹۳)؛ شائمی و همکاران (۱۳۹۲) ناهم‌سو می‌باشد. زیرا در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میانگین مدیریت استعداد بالاتر از سطح متوسط است. پایین بودن میانگین کاربست مدیریت استعداد در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران بیانگر نبود آشنایی و عدم توجه مدیران این سازمان به این مقوله می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت زمانی که سازمان از مدیریت استعداد در فرآیندهای سازمانی بهره می‌گیرد، کارکنان مطمئن هستند که از مهارت‌ها و توانایی‌های آنان به خوبی استفاده می‌شود و از مزایای جبران خدمت منصفانه برخوردارند و ضمناً مسیر توسعه شغلی آنان نیز مشخص است. سازمان نیز خرسند است که جهت تحقق اهداف خود از فرد مناسب با بهترین عملکرد بهره‌مند است (چناری و صائمیان، ۱۳۸۷).

وضعیت مدیریت سرمایه فکری یک عنصر حیاتی و زاده عرصه علم و دانش برای موفقیت فردی و سازمانی است. کتابخانه‌ها در تلاشند تا با مدیریت سرمایه فکری خود

بتوانند ضمن پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه از رشد و توسعه مناسبی نیز برخوردار باشند افول مدیریت سرمایه فکری در کتابخانه‌های دانشگاه‌ها یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کتابداران بی‌انگیزه و بی‌تفاوت می‌شود که کاهش بهره‌وری و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌گردد. اندیشمندان مدیریت، مدیریت را عامل مهمی در همکاری و تعارض، سبک‌های رهبری، پیش‌فرض‌های مدیریت نسبت به کارکنان، تغییر و بالندگی سازمانی، مشارکت، ارتباطات و قراردادهای اجتماعی می‌دانند. یافته‌های پژوهش نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مؤلفه می‌باشد. هم‌چنین با توجه به اینکه سطح معناداری آزمون تی متغیر سرمایه انسانی برابر با ۰/۰۹۴ و بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه انسانی افراد در سطح متوسطی قرار دارد و با توجه به اینکه سطح معناداری بقیه متغیرها کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد می‌توان اظهار نظر کرد که این متغیرها در سطح کمتر از متوسط قرار دارند. پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش نادری (۱۳۹۴)، پاسوات و همکاران (۲۰۱۱)، کوهن و کایمناکیس (۲۰۰۸) هم‌سو می‌باشد. زیرا آنها در پژوهش خود نشان دادند که میانگین مدیریت سرمایه فکری پایین‌تر و گاهی در حد متوسط است. و با نتایج پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۳)، دیویی فریها و سوفیان (۲۰۱۲)، لانگورا و مورا (۲۰۱۱) ناهم‌سو می‌باشد، زیرا آنها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که میزان مدیریت سرمایه فکری بالاتر از سطح متوسط است.

زندگی کاری با مقدار آماره تی ۵.۶۱ و سطح معناداری ۰.۰۰۱ به لحاظ آماری قابل قبول می‌باشد و مورد تایید است.

بر اساس یافته‌های پژوهش در پاسخ به فرضیه دوم، بین مدیریت سرمایه فکری با کیفیت زندگی کاری جامعه مورد مطالعه ($I = ۰/۶۶۳$) در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و می‌توان چنین بیان کرد که هر چه سرمایه فکری سازمان در سطح بالایی باشد تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود نیز بالا خواهد بود و آنان از کیفیت بهتری در زندگی کاری‌شان برخوردار خواهند بود. و نیز میزان تاثیر مدیریت سرمایه فکری بر کیفیت زندگی کاری با مقدار آماره تی ۵.۴۶۴ و سطح معناداری ۰/۰۰۱ به لحاظ آماری قابل قبول و تایید می‌گردد.

پژوهش حاضر در پاسخ به فرضیه سوم نشان می‌دهد که با توجه به ضریب تعیین تعدیل شده، ۵۲ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط مولفه‌های مدیریت استعداد پیش‌بینی شده است و بین متغیرهای پژوهش هیچ‌گونه هم‌خطی وجود ندارد ($VIF < 5$). از بین مولفه‌های مدیریت استعداد، متغیرهای بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها توانسته‌اند بر کیفیت زندگی کاری کتابداران تاثیر معنادار آماری داشته باشند و مابقی مولفه‌ها از مدل خارج شده‌اند. میزان تاثیر بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر با ۰/۶۷۳ و ۰/۲۹۳ می‌باشد و این یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در بکارگیری استعدادها و جذب استعدادها، شاهد افزایش در کیفیت زندگی کاری به ترتیب به اندازه‌های ۰/۶۷۳ و ۰/۲۹۳ انحراف استاندارد خواهیم بود. مدیریت استعداد برای توصیف مفهوم و یکپارچه‌سازی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با هدف جذب و نگهداشت افراد مناسب برای پست‌های کلیدی در زمان مناسب است. حفظ و نگهداری استعداد به دلایل زیر مهم‌تر از هر چیز دیگری است: اقتصاد دانشی، رقابت بسیار شدید و جابه‌جایی و نقل و انتقال کارکنان. سازمان‌ها به وسیله افراد حرکت می‌کنند و این استعداد افراد است که تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌ها است. بنابراین استعداد هسته اصلی مدیریت و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان است. یکی دیگر از نتایج پژوهش بر این قرار است که مؤلفه‌های مدیریت سرمایه فکری توان پیش‌بینی

کیفیت زندگی کاری یعنی امکان ارضای بیشتر نیازهای شخصی کارکنان به وجود امنیت برای افراد به نحوی که آنها بتوانند با خیال راحت در کنار دیگران به زندگی خود ادامه دهند و احساس مفید بودن نمایند و مورد قبول دیگران قرار گیرند و در نهایت، فرصت برای افزایش مهارت و دانش خود را داشته باشند (قلاوندی، ۱۳۸۹). یکی از مهم‌ترین خصیصه‌های هر سازمانی برای کار در شرایط متغیر امروزی، داشتن سازمانی است که در سطح بالایی از کیفیت زندگی کاری قرار داشته باشد. امروزه ارتقاء و بهبود کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین اجزاء و زیرساخت‌های مدیریتی مورد توجه و تأکید فراوان قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری از یک سو عوامل مؤثر بر رشد و توسعه سازمانی را مورد توجه قرار می‌دهد و از سوی دیگر راه کارهای افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان را عرضه می‌نماید (طالقانی و همکاران، ۱۳۹۲). یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که وضعیت نمونه مورد مطالعه از لحاظ میزان کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن در وضعیت کمتر از سطح متوسط می‌باشد. نتایج پژوهش با مطالعات یوسفی (۱۳۹۳)، اردلان، قنبری و محمدی شاهد (۱۳۹۲)، عرب و همکاران (۲۰۱۲)، کنسیدن و کالوس (۲۰۱۳)، بوالهاری و همکاران (۲۰۱۱) مبنی بر پایین‌تر بودن میانگین کیفیت زندگی کاری همسو می‌باشد. و نیز با نتایج پژوهش همتی (۱۳۹۴)، اردلان، سرجهانی و سرجهانی (۱۳۹۳)، علیی و خدیوی (۱۳۸۶) ناهم‌سو می‌باشد. به این دلیل که آنها در پژوهش‌های خود نشان دادند که میانگین نمره کیفیت زندگی کاری بالاتر از حد متوسط است.

پژوهش در پاسخ به فرضیه اول بیان می‌کند که بین مدیریت استعداد با کیفیت زندگی کاری با مقدار ضریب استاندارد (۰/۶۷۳) $I =$ در سطح ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت که هر چه مدیریت استعداد کارکنان بالاتر باشد، کیفیت زندگی کاری آنان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. نتیجه‌ی پژوهش حاضر در مقایسه با تحقیق حسینی و حسینی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. بنابراین می‌توان اذعان داشت افزایش مدیریت استعداد در بین جامعه مورد مطالعه به نسبت می‌توان باعث افزایش کیفیت زندگی کاری گردید. همچنین فرضیه این پژوهش دال بر میزان تاثیر مدیریت استعداد بر کیفیت

اردلان، م؛ اسکندری، ا؛ گیلانی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش سازمانی کارکنان با مدیریت سرمایه فکری. *فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، ۷۱، ۱۴۸-۱۲۳.

اردلان، م؛ سرجهانی، ز؛ سرجهانی، م. (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر شیراز. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*، ۵(۱)، ۸۱-۱۰۲.

بابائیان، ع؛ یوسفی، ح. (۱۳۹۲). نقش مدیریت استعداد در سرمایه‌های فکری سازمان (سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری، سرمایه مشتری). *فصلنامه توسعه*، ۸(۲۸)، ۱۹۵-۱۷۷.

چگینی، س. (۱۳۹۱). *رابطه بین مدیریت استعداد با یادگیری سازمانی از دیدگاه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری. دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

جویینه، ع؛ دانشمندی، ه؛ پرند، م؛ قبادی، ر؛ حقایق، ا؛ زارع‌زاد دریسی، ف. (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی کاری و تعیین عوامل موثر بر آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران*، ۲۱(۲)، ۵۶-۶۲.

خالوندی، ف؛ عباسپور، ع. (۱۳۹۲). طراحی مدل بهینه‌سازی فرآیند مدیریت استعداد؛ مطالعه‌ی موردی شرکت نفت و گاز پارس. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۶(۱۹)، ۱۲۸-۱۰۳.

حسینی، س؛ حسینی، م. (۱۳۹۳). *تأثیر مدیریت استعداد بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت معتبر بازرگانی*، محل انتشار: همایش بین‌المللی مدیریت. ۱۷-۱.

دوستی، آ. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد سازمانی*، مورد مطالعه: کارکنان دفاتر خدماتی مسافرتی و جهانگردی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری، دانشگاه شیخ بهایی، اصفهان.

سرلک، م؛ قربانی، م. (۱۳۹۱). *بررسی تأثیر رفتار مشتری‌گرایی کارکنان بر ارتقای کیفیت خدمات*. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۱۱(۱)، ۱۹-۱.

شائمی، ع؛ علامه، م؛ عسکری، م. (۱۳۹۲). *استراتژی مدیریت استعداد و رابطه‌ی آن با هوش عاطفی کارکنان*. *فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۷۰)، ۴۷-۵۷.

صیادی، س؛ محمدی، م؛ نیک‌پور، ا. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی*

کیفیت زندگی کاری کارکنان را دارند. ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که ۵۳/۶ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کاری توسط مولفه‌های مدیریت سرمایه فکری پیش‌بینی شده است و بین متغیرهای پژوهش هیچ‌گونه هم‌خطی وجود ندارد ($VIF < 5$).

و نیز از بین مولفه‌های مدیریت سرمایه فکری، متغیرهای سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی توانسته‌اند بر کیفیت زندگی کاری کتابداران تأثیر معنادار آماری داشته باشند و مابقی مولفه‌ها از مدل خارج شده‌اند. میزان تأثیر سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی بر کیفیت زندگی کاری به ترتیب برابر با ۰/۷۰۱ و ۰/۲۹۸ می‌باشد و این یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در سرمایه ساختاری و سرمایه انسانی، شاهد افزایش در کیفیت زندگی کاری به ترتیب به اندازه‌های ۰/۷۰۱ و ۰/۲۹۸ انحراف استاندارد خواهیم بود.

پیشنهادهای برگرفته از پژوهش عبارتند از:

- ایجاد شرایطی که کتابداران مستعد با آگاهی بیشتری جذب سازمان شوند؛

- جهت ایجاد انگیزه در کتابداران نخبه آنها را بیشتر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده و با نشان دادن اعتماد به آنها زمینه مطرح شدن و رشد آنها را فراهم نمایند تا مسیر شغلی حرفه‌ای نیز با انگیزه و سرعت بیشتری طی شود؛

- مسئولان کتابخانه و دانشگاه ترتیبی اتخاذ کنند که کتابداران بتوانند ایده‌های جدیدی در مورد کارشان و پیشرفت کتابخانه‌ها و در نهایت دانشگاه ارائه دهند و متقابلاً ایده‌های مطلوب کارکنان عملی شود؛

- به منظور توسعه مهارت‌های مدیریت سرمایه فکری، برنامه‌های آموزشی تدوین شود؛

- مدیران جو و فضای کاری مناسب جهت تقویت احساس تعلق کتابداران به سازمان ایجاد نمایند که عامل مؤثر در موفقیت سازمان و رسیدن به اهدافش می‌باشد.

منابع

احمدیان، م؛ قربانی، ر. (۱۳۹۲). *بررسی رابطه بین سرمایه فکری و عملکرد سازمانی: مورد مطالعه وزارت امور اقتصادی و دارایی*. *مجله اقتصادی*، ۱۳(۱۱ و ۱۲)، ۱۱۱-۱۳۰.

- یوسفی، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و اعتماد سازمانی با کیفیت زندگی کاری از دیدگاه کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.
- Consiidine, G., & Callus, R. (2013). The quality of work life of Australian Employee the development of an index. Retrived May22,(2013) from. [http://www.macquarieinstitute.com. Au/sci-article library/wp 73.pdf,\(2007\).](http://www.macquarieinstitute.com. Au/sci-article library/wp 73.pdf,(2007).)
- Dewi Fariha, A., & Sofian, S. (2012). the Relationship between intellectual capital and corporate performance. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 40, 537-541.
- Hartman, E., Feisel, E., & Schober, H. (2010). Talent management of western MNCS in china: Balancing global integration and local responsiveness. *Journal of world business*, Published by Elsevier, 169-178.
- Kalkan, A., Bozkurt, O.C., and Arman, M., (2014). The Impacts of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Strategy on Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(15), 700-707
- Longo M. Mura M. (2011). The effect of intellectual capital on employees satisfaction and retention. *Information & Management*, 48, 278-287.
- Meyers, M. C & Van Woerkom, M. (2013). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implication for practice and research agenda *Journal of word business*, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.003>.
- Seidy Saruei, M. (2012). The Relationship between spiritual intelligence and quality of Work Life between staff Azad Shiraz university. M.A Unpublished. Thesis, Marvdasht Islamic azad university. 2009, 7-16
- Zare, H., haghgooyan, Z., Karimi Asl, Z. (2014). Identification the component quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran Univrsity, *Iranian journal of Management studies*, 7(1),41-66
- صندوق تأمین اجتماعی. فرآیند مدیریت و توسعه. ۲۵ (۸۰)، ۱۳۵-۱۴۸.
- طبرسا، غ؛ سلطانی، فرزانه. (۱۳۹۰). نقش مدیریت استعداد بر بهینه-سازی سرمایه های فکری سازمان. مدیریت و توسعه، ۱۲ (۴۸)، ۴۳-۵۷.
- طهماسبی، رضا؛ قلی پور، آرین؛ جواهری زاده، غلامرضا. (۱۳۹۱). مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعداد های علمی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۵ (۱۷)، ۲۶-۵.
- عسکری باجگرانی، م؛ شائمی، ع؛ علامه، م. (۱۳۹۱). سنجش سطح حاکمیت استراتژی مدیریت استعداد در شهرداری شهر اصفهان، مدیریت شهری، ۲۹، ۲۸۶-۲۷۷.
- عرب پور، ع؛ نیک پور، ا. (۱۳۹۴). تأثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره-وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی شهر تهران. فصلنامه ی پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۷ (۱)، ۱۸۶-۱۵۹.
- علی، ح؛ خدیوی، ا. (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۸۶. فصلنامه علوم مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، ۱ (۲)، ۱۷۲-۱۵۰.
- نصیرپور، ا؛ رئیس، پ؛ مسعود، ا؛ نظری، ا. (۱۳۹۲). رابطه فرهنگ سازمانی و سرمایه فکری در ستاد معاونت سلامت کمیته امداد امام خمینی (ره). فصلنامه پیآورد سلامت، ۷، ۹۰-۸۰.
- نمایان، ف؛ قلی زاده، ح؛ باقری، ف. (۱۳۹۰). سرمایه فکری و روش های اندازه گیری آن. دومین کنفرانس مدیریت اجرایی، ۲۸-۲۰.
- هاشمی، سید حامد؛ پور امین زاد، سعیده (۱۳۹۰). چالش های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن. کار و جامعه، ۵ (۱۳۶).
- ولات، ف. (۱۳۹۱). آسیب شناسی مدیریت استعداد در مدارس ابتدایی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات. تهران.

Examining the Relationship between Talent Management and Intellectual Capital Management and Quality of Working Life in Libraries of Islamic Azad University, Tehran Science and Research Branch

Seyed Ali Asghar Razavi¹ | Hasti Sohrabi² | Leyli Taherkhani³

1. Assistant Professor of Information and Knowledge Science, Information and Knowledge Science Department, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran
2. PhD student of Information and Knowledge Science (Corresponding author) hsohrabi24@yahoo.com
3. PhD student of Information and Knowledge Science. leyli.taherkhani@gmail.com

Abstract

Objective: This study examined the relationship between talent management and intellectual capital management and quality of working life in the librarians of Islamic Azad University, Science and Research Branch in Tehran.

Methods: The study was applied in terms of objective and correlation descriptive in terms of method. The study population included all 40 librarians of Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran. Three questionnaires of talent management, intellectual capital management, and the quality of working life were used to collect data. Data were analyzed using descriptive and inferential statistics and Spss 19 software.

Results: showed that talent management with mean of 2.33 percent is at the state of less than moderate level, intellectual capital management with mean of 2.42 is in relatively good state, and quality of working life with mean of 2.25 is in relatively moderate level.

Conclusion: using Pearson's correlation coefficient, it could be stated that there is a significant positive relationship between talent management and intellectual capital management and quality of working life of librarians. Multiple regression analysis in this research also showed that management of talent and intellectual capital management can predict the quality of working life the librarians. Among the components of talent management, component of selection of talents and retention of talents and among the components of intellectual capital management, structural capital and customer capital had the greatest impact on quality of working of librarians.

Keywords: talent management, intellectual capital management; working life quality, librarians, Islamic Azad University, Science and Research Branch
