

تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان

قادر خلیق^۱، رسول رنجبریان*^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۲۱

20.1001.1.26456222.1400.4.4.3.6



چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی که تعداد آن‌ها ۸۳۴ نفر بوده و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران به تعداد ۲۶۵ آزمودنی و به شیوه تصادفی طبقه‌ای نسبی تعیین گردید. با استفاده از پرسشنامه‌های مدیریت استعداد آرمسترانگ (۲۰۰۶)، مدیریت دانش نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و رضایت شغلی میر و آلن (۱۹۹۱) داده‌ها گردآوری شد. برای تجزیه و تحلیل از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از بار عاملی و مقدار آزمون متوسط واریانس استخراج شده (AVE) تأیید شد همچنین پایایی آن‌ها با استفاده از پایایی ترکیبی مستخرج از نتایج مدل معادلات ساختاری تأیید گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد مدیریت استعداد و مؤلفه‌های آن یعنی جذب استعداد، توسعه استعداد بر رضایت شغلی تأثیر دارند. مؤلفه حفظ و نگهداشت استعداد تأثیر معناداری را نشان داد. با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری پژوهش در مورد مدیریت استعداد و مدیریت دانش با رضایت شغلی به ترتیب ضریب مسیر این رابطه $(\beta = 0/336)$ و $(\beta = 0/299)$ و عدد معنی‌داری آن $(t = 4/419)$ و $(t = 3/451)$ به دست آمده است که این مقدار در سطح $0/05$ معنادار است؛ بنابراین، فرضیه‌های اصلی پژوهش تأیید شد؛ یعنی مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

کلید واژه‌ها: مدیریت استعداد، مدیریت دانش، رضایت شغلی

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی شاهین‌دژ، شاهین‌دژ، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت، واحد شاهین‌دژ، دانشگاه آزاد اسلامی شاهین‌دژ، شاهین‌دژ، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: frnkmosavi@yahoo.com

مقدمه

هدف نظام آموزش، به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، فراهم آوردن زمینه‌ای است که بر اساس آن توانایی‌های بالقوه افراد به فعل درآمده و استعدادهای آنان شکوفا گردد. سازمان‌های موفق نسبت به سایر سازمان‌ها، سرمایه‌گذاری بیشتری در امر آموزش انجام داده‌اند، زیرا آموزش، عامل مهمی در افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان و سازمان‌ها دارد (عزتی و همکاران، ۱۳۹۶). امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت‌علمی در سطح ملی و بین‌المللی، با یکدیگر در رقابت هستند. آن‌ها نیازمند اعتبار، شهرت، تولید کارهای آموزشی و پژوهشی سطح بالا و راضی نگاه‌داشتن دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت‌علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه‌اند (محبت و همکاران، ۱۳۹۸). در دو دهه اخیر یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیشروی سازمان‌ها شناسایی، پرورش و بهره‌گیری از مدیران شایسته می‌باشد. جذب و استخدام، توسعه و حفظ استعدادها برتر از اهداف مهم هر سازمان است. مدیریت استعداد، فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی کارکنان فراهم می‌آورد (ابراهیم و همکاران، ۱۳۹۸).

فرآیند مدیریت استعداد به اعتقاد آرمسترانگ (۲۰۰۶) شامل ۳ گام اصلی جذب استعداد، حفظ استعدادها و توسعه استعدادهاست. تعقیب جدی استعدادها و همچنین ایجاد ساختارهای منعطف در سازمان در راستای تولید و کشف استعدادها، تأکید اساسی در عنصر اولیه مدیریت استعداد قلمداد می‌گردد (ویلنز و همکاران^۱، ۲۰۰۶) در گام بعدی و شاید اساسی‌ترین گام، حفظ و ارتقای تعهد افراد مستعد در سازمان، به‌خصوص در ربع قرن اول ۲۱، به شدت مورد توجه قرار گرفته و در همین راستا تأکید شده که حفظ افراد مستعد از اولویت‌های اولیه سیستم‌های منابع انسانی در هر سازمانی محسوب می‌شود (سیوم^۲، ۲۰۰۹). اما مهارتی که نیاز به آموختن دارد، مدیریت استعدادها سازمان است. در این راستا، مدیران بالاخص مدیران دانشگاهی باید شیوه اداره نمودن استعدادها و جایگذاری مناسب کارکنان در جهت کسب اهداف راهبردی سازمان را بیاموزند و به بهترین شکل ممکن اجرائی نمایند. در گام آخر، مدیریت یک سازمان پیش از حذف و استخدام افراد باید تلاش نماید تا استعدادهای نهفته کارکنان فعلی را کشف و برحسب نیاز اقدام به جذب افراد جدید نماید (جهانگیری و عباسپور تهرانی فرد، ۱۳۹۶).

در عصر دانش بنیان کنونی، آموزش عالی به عنوان یک پیشران مهم و تعیین کننده در شکل دهی به تحولات جوامع مورد توجه ویژه قرار گرفته است. برخورداری از کارکردهای متنوع آموزش عالی اعم از آموزش، پژوهش و تربیت نیروی انسانی متخصص از مهمترین دلایل این توجه است و سبب شده است تا هزینه‌های هنگفتی در سطح خرد و کلان برای پیشبرد این بخش از نظام آموزشی به آن اختصاص یابد (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۸). امروزه، توجه به رهبری دانش و مدیریت سرمایه فکری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از ضرورت و اهمیت دوچندان برخوردار است؛ زیرا عمده‌ترین عنصر نقش‌آفرین در جامعه دانشگاهی نیروی انسانی است که هرچه از توانمندی و دانشوری بالایی برخوردار باشد، دانشگاه‌ها بهتر می‌توانند به چشم‌انداز و بخشی از رسالت خویش که همان تولید علم و فناوری در جامعه است، دست یابند. در راستای نیل به این هدف و تغییر و ارتقای کارکنان به دانشوران، می‌بایست به هم‌افزایی سرمایه‌های فکری بیش‌ازپیش توجه کرد و از آن در جهت برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک بهره گرفت. بعلاوه در سال‌های اخیر به دلیل توسعه فزاینده اقتصاد دانش‌بنیان اصطلاح دانشگاه دانش‌بنیان برای توصیف دانشگاه به‌عنوان نهادی که آگاهانه دانش را مدیریت و به محیط بیرونی منتقل می‌کند معرفی شده است. چنین دانشگاهی با شرکای خود به‌عنوان شرکای خلق محصولات آموزشی، پژوهشی و مشاوره رفتار می‌کند (حقانی و همکاران، ۱۳۹۷).

مدیریت دانش راهبرد بهینه‌سازی نظام‌مند و حساب‌شده تجاری است که به انتخاب، تلخیص، ذخیره‌سازی، سازمان‌دهی، دسته‌بندی و انتقال اطلاعات ضروری برای کسب‌وکار شرکت می‌پردازد، به‌گونه‌ای که عملکرد کارکنان و مزیت رقابتی شرکت را بهبود ببخشد (صوفی و تهرانی، ۱۳۹۱). توجه به استعداد کارکنان از اهمیت به‌سزایی برخوردار بوده است؛ چرا که موفقیت سازمان‌ها درگرو کارکنان مستعد و توانمند است. دقت در اعمال مدیریت استعداد می‌تواند موجب رضایتمندی کارکنان را فراهم کرده و در افزایش کارایی و اثربخشی آن‌ها مؤثر باشد و به همین منظور سازمان نیز به اهداف خود خواهد رسید. نبود نظام مدیریت استعداد، سازمان‌ها، را دچار زیان مالی و غیرمالی زیادی خواهد نمود. یکی از این زیان‌ها می‌تواند ترک خدمت کارکنان باشد. ترک خدمت کارکنان، هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان در بر خواهد داشت. برخی از هزینه مستقیم ترک خدمت کارکنان، در قالب فرآیند پیدا کردن نیروی جدید، گزینش، جذب و استخدام و آموزش را می‌توان نام برد (طهماسبی و همکاران، ۱۳۹۶). مدیریت استعداد با تمرکز بر چگونگی ورود افراد به سازمان و رشد آن‌ها، موجب رضایت شغلی کارکنان شده و همین رضایت به‌عنوان یک عامل مهم تأثیرگذار بر موفقیت شغلی، موجب کارایی و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود (جهانگیری و عباسپور تهرانی فرد، ۱۳۹۶).

مهم‌ترین چالش در عرصه کسب‌وکار، دیگر تنها موضوع فناوری نیست؛ بلکه بهره‌مندی از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه‌ی انسانی مستعد، راز اصلی رویارویی با چالش‌هاست. در دنیای امروز کسب‌وکار، مدیریت توسعه‌ی منابع انسانی دیگر تنها مرکز هزینه کردن نیست؛ بلکه هم‌راستا با محیط رقابتی، سازمان‌ها برای سود بیشتر و کاهش هزینه‌ها با بهره‌مندی از رویکرد مدیریت استعدادها، تنوع کارکنان و تنوع آموزش‌ها، سعی در ایجاد ارزش‌افزوده برای سرمایه‌ی خوددارند (نوع پسند اصل و همکاران، ۱۳۹۷). استعداد کارکنان و به عبارت بهتر مدیریت استعداد آینده محور می

1. Wellins, Smith, & Rogers

2. Sweem

تواند راهنمای بسیار مناسبی جهت تشخیص و انتخاب مسیر شغلی کارکنان باشد. چراکه در سالهای اخیر، شناسایی، توسعه، حفظ و استقرار استعدادهای منابع انسانی موضوعی مهم در دستور کار بسیاری از محققان و سازمانها بوده است (سپهوند و آئینی، ۱۳۹۹، ۲۳). هر یک از فرایندهای مدیریت استعداد - جذب، نگهداشت و توسعه استعداد- در سازمان بهطور مناسبی عملی شود، عملکرد کارکنان افزایش خواهد یافت علاوه بر این می توان گفت که در حال حاضر کشف، جذب و نگهداری کارکنان اصلی ترین عامل رقابت بین شرکتها و سازمانها محسوب می شود و در حقیقت استعدادها و مهارت‌ها کارکنان است که مورد توجه جدی آن‌ها قرار دارد. به بیان دیگر به کارگیری فرایندهای مدیریت استعداد در سازمان، از تلف شدن و به هدر رفتن ظرفیت‌های دانشی، استعدادها و مهارت‌های کارکنان جلوگیری کرده و آن‌ها را در راستای اهداف و رسالت سازمان هدایت می کند.

اهمیت سرمایه انسانی در سازمان‌ها به حدی است که در سال‌های اخیر نیروی انسانی جایگاه محوری در سازمان‌ها پیدا کرده و عاملی استراتژیک به حساب می آید. اما نکته قابل ملاحظه در این میان این است که تنها زمانی که نیروی انسانی رضایت کافی از شغل، انگیزه کافی برای فعالیت و تعهد شغلی قابل قبولی داشته باشد می تواند مثر ثمر بوده و خدمات شایسته به سازمان ارائه نماید. از این رو در سال‌های اخیر مدیران سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای افزایش سطح رضایت شغلی و ایجاد انگیزه در کارکنان بوده‌اند (معصوم و وطن خواه، ۱۳۹۸). آنبوماتی و چیترا^۱ (۲۰۱۵)، ترکیب مدیریت استعداد و مدیریت دانش سازمانی را موجب ابتکار عمل همراه با پیشرفت دانش سازمانی می دانند. والی و جهانی^۲ (۲۰۱۵)، شناسایی کارکنان کلیدی دانش افزا، ایجاد اشتراک دانش، مهارت‌های دانش و حفظ دانش از طریق استفاده از استراتژی مدیریت استعدادها را کارآمد می دانند (محمدی، ۱۳۹۷). بنابراین مدیریت استعداد مجموعه ای از فعالیتهای منابع انسانی شامل استخدام، انتخاب، توسعه و جانشینی کارکنان با استعداد است (هارتمن و همکاران^۳، ۲۰۱۲).

امروزه مدیران منابع انسانی سازمان‌ها با سؤالات فراوانی مانند چگونه می توان افراد با بهترین استعداد را حذف و حفظ و در خدمت سازمان به کار گرفت؟ براساس گزارشات اکونومیست (۲۰۰۶) مدیران ارشد اجرایی بین ۲۰ تا ۵۰ درصد از وقت خود را صرف فرآیندهای مدیریت استعداد می کنند.

دانشگاه نقش مهمی در زندگی اقتصادی و اجتماعی بازی می کند. به منظور تحقق این نقش موفق، نیاز به جذب و حفظ کارکنان با کیفیت بالا است. دانشگاه برای داشتن یک دستاورد عالی، به استعداد نیاز دارند. همان طوری که استعداد دانشگاهیان با ارزش ترین دارایی برای دانشگاه می باشد. دانشگاهیان در افزایش کیفیت دانشگاه، به داشتن سطح بالایی از انگیزه نیاز دارند. باین حال بسیاری از کارکنان دانشگاه به دلیل ارتباط مستقیمشان با تعداد زیادی از دانشجویان، کارکنان و مدیران و نبود فرصت برای توسعه حرفه‌ای، عدم وضوح دیدگاه‌های ارتقاء و منابع ناکافی برای یادگیری مادام‌العمر، با کاهش عملکرد روبرو بوده و به شدت در معرض فرسودگی شغلی و عدم رضایت شغلی قرار می گیرند. واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان بخشی از نظام آموزشی که نقش فعالی در برنامه‌های توسعه کشور دارند، در طی سال‌های گذشته با چالش‌های فراوانی روبرو بوده‌اند که مهم ترین آن‌ها گسترش دامنه رقابت با دانشگاه‌های دولتی، پیام نور، علمی و کاربردی، دانشگاه‌های غیرانتفاعی، افزایش سطح دانش و آگاهی مشتریان و به تبع آن تغییر در انتظارات و نیازهای مشتریان بوده است. برای همین ضرورت انجام چنین پژوهشی در دانشگاه آزاد اسلامی با عنوان تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان از اهمیت ویژه برخوردار بوده است.

پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که تنها حدود ۴۰ درصد از آموخته‌های کارکنان در برنامه‌های آموزشی بلافاصله پس از آموزش به محیط کار انتقال یافته و پس از ۶ ماه این مقدار به ۲۵ درصد و باگذشت یک سال به ۱۵ درصد کاهش می یابد. این بدان معناست که باگذشت زمان کارکنان قادر به حفظ و به کارگیری اطلاعات، کسب شده نیستند (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۴). سازمان‌هایی که برای آموزش کارکنان خود برنامه‌های جدی و منظم دارند و مدیرانی که نه تنها از یادگیری و رشد کارکنان نمی ترسند، بلکه این مسیر را تسریع و تسهیل می کنند از مهم ترین عوامل افزایش تعهد و دل‌بستگی کارکنان به کار و سازمان هم هستند. سازمان‌ها معمولاً برای افزایش اثربخشی و عملکرد کارکنان خود سرمایه‌گذاری‌های متفاوتی از قبیل جذب نیروهای متخصص، حقوق و مزایای مکفی، تأمین امنیت شغلی، آموزش و بهسازی، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها، جذاب نمودن شغل، پاداش برای عملکرد خوب، تنبیه برای عملکرد ضعیف... در مقاطع مختلف انجام می دهند (رنجبریان و همکاران، ۱۳۹۷).

در مورد جنبه نوآوری این پژوهش می توان گفت دانشگاه آزاد اسلامی باید با شناسایی دقیق عوامل مؤثر بر جلب رضایت کارکنان دانشگاه، سیستم‌هایی را در جهت جلب رضایت کارکنان و در نهایت ایجاد وفاداری کارکنان هدایت و اجرا نماید. این پژوهش در راستای تبیین چنین هدفی گام برداشته و اثر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داده است. کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی هم چون سایر دانشگاه‌ها در معرض تغییر دگرگونی‌های زیادی قرار دارند به خصوص در حال حاضر با کاهش دانشجویان و عدم تأمین بودجه به رضایت کارکنان توجه اساسی شود. و بنا به شرایط موجود برای بقاء و سودآوری، باید تلاش خود را در جهت حذف موانع و کاستی‌ها و پیروی از شیوه‌های نوین بازاریابی و اتخاذ روش‌های نو و سازنده به کار گیرد. در چنین محیطی، افزایش دانش سازمان و پرورش استعدادها برای کارکنان دانشگاه

1. Anbumathi & Chirta

2. Vali L, Jahani

3. Hartmann, Feisel, & Schober

ضرورت اساسی و توجه جدی مسئولین این دانشگاه تلقی می‌گردد. زمانی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند به این مهم دست یابد که به توسعه استعدادهای دانش سازمانی، رضایت شغلی و توسعه منابع انسانی خود توجه کنند و این پژوهش هم در همین راستا انجام گرفته است.

چهار چوب نظری پژوهش

مدیریت استعداد: امروزه مدیریت استعداد به یک نیاز اساسی برای سازمان‌ها تبدیل شده است و بیشتر سازمان‌ها بر سرمایه و نیروی انسانی با استعداد که مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، توافق دارند. مدیریت استعداد یک اصطلاح حرفه‌ای است که در اواخر دهه ۱۶۶۴ میلادی رایج شد و هنوز در دوران رشد خود به سر می‌برد. براساس تحقیقات تجربی، تعریف مشخص و پایدار از ساختار هسته‌ای مدیریت استعداد، قلمرو تعریف شده و چارچوب مفهومی آن وجود ندارد. هیچ موضوعی در ۱۵ سال گذشته به اندازه مدیریت استعداد در ادبیات مدیریت منابع انسانی مورد توجه قرار نگرفته است؛ با این وجود، عدم وضوح در مورد تعریف، دامنه و اهداف کلی مدیریت استعداد یکی از چالشهای کلیدی دانشمندان علم مدیریت در طول یک دهه گذشته بوده، سازمانهای کنونی با پدیده نابودی استعدادهای مواجه هستند و حفظ و نگهداری استعدادهای کلیدی به یک مشکل برای مدیران منابع انسانی تبدیل شده است (عاشقی، ۱۳۹۸). مدیریت استعداد مجموعه‌ای از فعالیتهاست که در سازمان انجام می‌شود و به نحوه‌ی جذب، گزینش، توسعه و مدیریت کارکنان توسط سازمان به طریق راهبردی و یکپارچه اشاره دارد (مهری و همکاران، ۱۳۹۸). در نگرش دیگر، مدیریت استعداد بخشی از فرایند مدیریت منابع انسانی است که بر اداره نمودن گروه خاصی از منابع انسانی سازمان از قبیل استعدادهای و نخبگان تمرکز دارد (دولت استرالیای غربی^۱، ۲۰۱۸). بنابراین از مجموع تعاریف فوق می‌توان دریافت که مدیریت استعداد تضمین می‌کند که افراد مناسب با مهارتهای مناسب در محل مناسب قرار گرفته‌اند و بر فعالیتهای مناسب، متمرکز و نسبت به آن عجزین شده‌اند. هدف مدیریت استعداد، تضمین عرضه و تأمین سطح مطلوبی از استعدادهای به منظور انطباق افراد مناسب با مشاغل مناسب در زمان مناسب بر مبنای اهداف راهبردی سازمان است. نکته مهم اینکه مدیریت استعداد در سطح کلی بر توسعه کارکنان با قابلیت‌های بالا برای موقعیتهای رهبری آینده در سراسر سازمان تمرکز دارد. علاوه بر این، مدیریت استعداد در سطوح مختلف سازمان اتفاق می‌افتد و محدود به حیطه مدیریت نمی‌باشد. علاوه بر این، این موضوع از مهم‌ترین موضوعات قابل طرح در حوزه آموزش عالی قلمداد می‌شود که تا حد زیادی ناشناخته باقی‌مانده است. نظر به توجه علمی قابل ملاحظه به موضوع مدیریت استعداد، متأسفانه توسعه این موضوع رشد خوبی نداشته و تعریف جامعی از مدیریت استعداد ارائه نشده است.

مدیریت دانش: تافلر^۲ (۲۰۰۷) معتقد است سازمان‌ها برای انجام مأموریت‌ها و دستیابی به اهداف خود دارای منابع و دارایی‌های متعددی می‌باشند. برخی از این منابع و دارایی‌ها بسیار ارزشمند و راهبردی هستند که برای کسب مزیت رقابتی سازمان نقش محوری دارند. دانش برای تمام سازمان‌ها از جمله‌ی این منابع و دارایی‌ها است، به طوری که صاحب نظران علم مدیریت، دانش را جایگزین نهایی تولید، ثروت و سرمایه پولی می‌دانند (طالی و همکاران، ۱۳۹۲). هم چنین پیتر دراگر^۳ (۲۰۱۰) معتقد است که در اقتصاد امروز دنیا، دانش منبعی همانند و در عرض سایر منابع تولید مانند کار و سرمایه و زمین نیست، بلکه تنها منبع معنی‌دار عصر حاضر به شمار می‌رود (رنجبریان و حسن بیکی، ۱۳۹۷).

برای پیشرفت و تحقق اهداف سازمانی نیاز به مدیریت صحیح است و در این بین با توجه به دانشی شدن عصر جدید، مدیریت منابع انسانی به عنوان یکی از وظایف پنجگانه مدیریتی فایول، بسیار با اهمیت است. در سیر تکاملی مدیریت منابع انسانی، توجه از مدیریت ماشینی (حقوق به ازای رعایت حداقل استانداردهای عملکرد) به نوعی از مدیریت منتج شده که هدف آن استفاده حداکثری از توان و استعداد نیروی انسانی است. در این سیر تکامل، مفهوم مدیریت استعدادهای سازمان شکل گرفته است (شکوری و همکاران، ۱۳۹۹، ۲). امروزه ساختار محیط دانش که سازمان‌ها باید در آن فعالیت کنند، تحت تأثیر روندهای محیط دانش مثل انفجار دانش، تخصصی شدن امور، جهانی شدن دانش و ... قرار گرفته است. به واسطه تأثیر این روندها، مدیریت دانش به عنوان تلاشی برای تطبیق با تغییرات محیطی مطرح شده است.

مدیریت دانش یک مدل تجاری میان‌رشته‌ای است که با همه جوانب دانش شامل خلق، کدگذاری، تسهیم و استفاده از دانش برای ارتقا یادگیری و نوآوری در بافت سازمان سروکار دارد. دانش سازمانی به مجموعه‌ای از فعالیت‌های سازمانی نسبتاً جدید باهدف بهبود دانش، اقدامات مربوط به دانش و تصمیم‌سازمانی و عملکرد سازمانی است. دانش سازمانی بر فرایندهای دانش - خلق، فراهم‌آوری، پالایش، ذخیره و انتقال، به اشتراک‌گذاری و استفاده دانش - تمرکز دارد. دانش سازمانی، فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد، نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند میان منابع انسانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی صورت می‌پذیرد (ترک زاده و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از الزامات مهم استقرار مدیریت دانش، وجود افرادی است که در ساختارهای مشخص و تعریف شده‌ای به‌عنوان تسهیل‌کننده‌ی استقرار مدیریت دانش مشارکت کنند.

رضایت شغلی: رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. کارفرماها برای حصول نتیجه و بالا بردن کارایی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان موسسه خود هستند (رج پور و همکاران، ۱۳۹۸). رضایت شغلی نیز به عنوان پاسخ عاطفی کارکنان از ارزیابی شرایط محیط کاری تعریف می‌شود (معصوم و

1 . Government of Western Australia
2 . Toffler
3 . Drucker

وطن خواه، ۱۳۹۸). لاک (۱۹۶۹) رضایت شغلی را حالت لذت و انبساط خاطری می داند که فردی به دلیل کاربست ارزش هایش در یک شغل دست می دهد. به بیان وی، افراد مختلف میزان رضایت خود را به صورت های مختلفی می سنجند. تحقیق لاک در زمینه رضایت شغلی، بر آن دسته از ارزش های شخصی تمرکز دارد که معرف رضایت شغلی فرد است (صادقیان قراقیه و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی به عنوان مجموعه ای از احساسات فرد، ماهیتی پویا دارد، یعنی به همان شدتی که پدید می آید، از میان می رود (شاید با شدت بیشتر). بنابراین برای تداوم آن، توجه مستمر مدیران، ضرورت دارد. از طرف دیگر، رضایت شغلی بخشی از رضایت از زندگی است، به نحوی که سرشت محیط بیرونی، بر احساسات فرد در کارش اثر می گذارد. به همین ترتیب، چون شغل بخش مهمی از زندگی انسان است، رضایت از شغل بر رضایت کلی از زندگی تأثیر دارد (فیندلی و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود (روتزفورد، ۲۰۱۳). یکی از چالش های فعلی و آینده مدیران منابع انسانی سازمانها این است که چگونه با امکانات موجود، کارکنان را در سطح مطلوبی از رضایت شغلی نگه دارند (ملکاوی، ۲۰۱۷).

پیشینه پژوهش: در رابطه با مدیریت استعداد، مدیریت دانش و رضایت شغلی کارکنان در تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ذیل به آنها اشاره شده است:

رجب پور، چرختاب مقدم و ملایی (۱۳۹۸)، در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر مؤلفه های مدیریت استعداد بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشی، مورد مطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت» انجام دادند. در این پژوهش نتایج به دست آمده نشان می دهد که مؤلفه های مدیریت استعداد بر رضایت شغلی (به جز مؤلفه جذب استعدادها) و تعهد سازمانی کارکنان (به جز مؤلفه ارزیابی استعدادها) تأثیر مثبت و معناداری دارد. حقانی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی نقش و اهمیت مدیران ارشد دانش در توسعه مدیریت دانش از دیدگاه اعضای هیئت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)» انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی نقش مدیران ارشد در توسعه مدیریت دانش در دانشگاه شهید بهشتی بود. نتایج پژوهش نتایج نشان دهنده رابطه قوی و معنادار مبنی بر تأثیر مدیر ارشد دانش بر مؤلفه های مدیریت دانش است. با توجه به نتایج در بررسی جایگاه مدیران ارشد دانش، در توسعه مدیریت دانش، بیشترین نقش در بین عوامل مورد بررسی بر روی کاربرد دانش می باشد و سپس کسب دانش، انتقال دانش و حفظ و نگهداری دانش تحت تأثیر مدیران ارشد دانش، در توسعه مدیریت دانش می باشند. پورطهماسی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «نقش رهبران دانشی در فعالیت های دانش محور و عملکرد نوآورانه در دانشگاه علوم پزشکی گیلان» انجام دادند. هدف این مقاله تحلیل نقش و اهمیت رهبران دانش در فعالیت های دانش محور و تأثیری که بر عملکرد نوآورانه می تواند داشته باشد، است. نتایج یافته های پژوهش نشان داد که تمامی فرضیات به غیر از تأثیر کاربرد دانش بر عملکرد نوآورانه از طریق انتقال دانش مورد تأیید هستند و مدل مورد بررسی از برآزش مطلوب برخوردار هست. بدین ترتیب رهبری دانش به طور مطلوب، سبب مدیریت صحیح دانش در سطح سازمان و به دنبال آن بهبود در عملکرد نوآورانه می گردد. جهانگیری و عباسپور (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان «تأثیر مدیریت استعداد بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تلاش کاری و رضایت شغلی» در سازمان های دولتی مستقر در تهران؛ به این نتیجه دست یافتند که مدیریت استعداد، تأثیر معنادار بر رضایت شغلی، تلاش کاری و عملکرد شغلی دارد و همچنین رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی نیز تأثیر معناداری دارد. ابوطالبی (۱۳۹۵) در مطالعه ای به بررسی مقوله استعدادیابی در مدیریت منابع انسانی پرداخت. او معتقد است. مدیریت استعداد به عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به منظور تحقق نتایج کسب و کار، تعریف شده است. با توجه به تعریف مدیریت استعداد و در نظر گرفتن چرخه حیات کارکنان به عنوان مدلی برای یکپارچه سازی، مهم ترین فرایندهای توسعه منابع انسانی، می توان دریافت که مباحث مرتبط به مدیریت استعداد به عنوان یکی از مهم ترین عواملی می باشد که بر بهره وری و توسعه یک سازمان تأثیر گذار است (سعیدی و همکاران، ۱۳۹۱). محبوب، آتش سخن، خلیل زاده، آقاچانو و ظهیره وندی (۲۰۱۸) به بررسی نقش مدیریت استعداد استراتژیک در موفقیت پروژه با در نظر گرفتن تعهد سازمانی، رضایت شغلی و انگیزه به عنوان متغیرهای میانجی در یک شرکت خصوصی در زمینه نفت و گاز پرداخته اند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین مدیریت استراتژیک و موفقیت پروژه رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، بین مدیریت استعداد استراتژیک و تعهد سازمانی؛ بین مدیریت استعداد استراتژیک و رضایت شغلی ارتباط و معناداری وجود دارد.

میگدادی^۴ (۲۰۱۶) در پژوهشی تحت عنوان «نقش تأثیرگذار مدیران ارشد دانش در تسهیل مدیریت دانش» ویژگی ها، شایستگی ها نقشه ای پیچیده ای که مدیر ارشد دانش برای موفقیت باید اجرا کند را مورد بررسی قرار داد. مهم ترین نقشه ای مدیر ارشد دانش برای تسهیل اجرای مدیریت دانش عبارتند از ارتباطات بین فردی، اشتیاق، تجربه رهبری، تفکر استراتژیک هوشمند، مهارت های تسهیلگری سطح بالا. ماریان تانیسین^۵

1. Fındikli i, Yozgat & Rofcanin

2. Rutherford

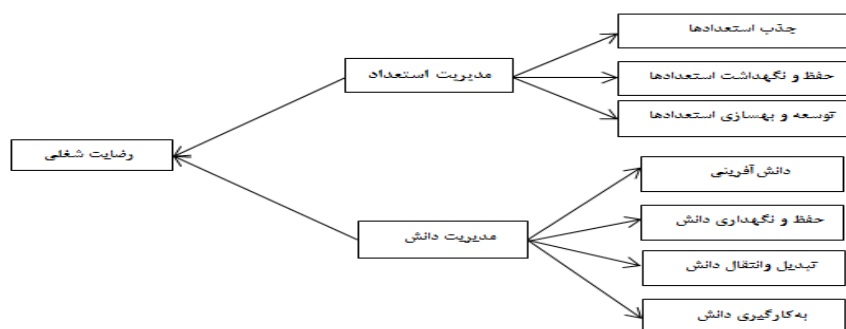
3. Malkawi

4. Migdadi

5. Marian, Thunnissen

(۲۰۱۵)، در پژوهش خود تحت عنوان «مدیریت استعداد در دانشگاه، نتیجه گرفت: هدف اصلی عملکرد سازمانی، برای مثال از نظر بهره‌وری، کیفیت و سودآوری، این است که بتواند عملکرد کارکنان با استعداد خود را افزایش دهد. وی بیان می‌کند: مدیریت استعداد از (تأثیر) شیوه‌های استخدامی برای حذف، توسعه و حفظ استعدادها، آغاز و به شیوه‌های کار و مدیریت هزینه می‌انجامد. اجرای موفقیت‌آمیز، بیشتر از هر چیز تحت تأثیر نیت، ادراکات و اقدامات استادان تمام‌وقت درگیر در مدیریت روزانه تیم دانشگاهیان است. جایاشری کریشنا^۱ (۲۰۱۵)، در پژوهشی تحت عنوان مدیریت استعداد در بخش آموزش عالی، بزرگ‌ترین چالشی که بخش آموزش عالی با آن مواجه است را کمبود شدید هیئت‌علمی واجد شرایط و صالح بیان نموده است. وی هنجارهای ساختار دانشکده را با شرح زیر بیان نموده است. دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های کارکنان جنبه‌هایی هستند که تا زیادی هم به اثرگذاری منحصر به فرد خود و همچنین به عملکرد سازمانی کمک می‌کنند. علاوه بر هنجارهای موجود در الگو و ساختار کارکنان، توسعه و ارزیابی دستورالعمل نیز در فرآیند استخدام باید مورد تأکید باشد.

مرور ادبیات و بررسی و تحلیل آن‌ها، به این نتیجه رسید که امروزه مدیریت استعداد و دانش سازمانی یکی از دارایی‌های مهم به حساب می‌آیند که به رشد و تقویت رضایت شغلی کارکنان کمک بسیاری می‌کند. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش حاضر نیز بر مبنای تأثیر مدیریت استعداد و ابعاد آن - جذب استعداد، حفظ و نگهداشت استعدادها، توسعه و بهسازی استعدادها؛ و مدیریت دانش و ابعاد آن شامل دانش آفرینی، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش و به‌کارگیری دانش، بر تقویت و رشد رضایت شغلی کارکنان پی‌ریزی شده است. در این پژوهش به‌منظور بررسی مدیریت استعداد از مدل آرمسترانگ (۲۰۰۶) و برای بررسی مدیریت دانش از مدل نیومن و کنراد (۱۹۹۹) و برای بررسی متغیر رضایت شغلی، از پرسشنامه میر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شده است. برای نیل به هدف اصلی پژوهش الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱، نمایش داده شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های نگارندگان)

هدف از انجام این پژوهش، تعیین تأثیر مدیریت استعداد و دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی می باشد. بنابراین فرضیه های زیر برای رسیدن به این هدف تدوین و مورد آزمون قرار گرفت.

- ۱- مؤلفه‌های مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.
- ۲- مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.
- ۳- مؤلفه‌های مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای این پژوهش توصیفی- همبستگی و از نوع مدل یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد آذربایجان غربی که تعداد آن‌ها ۸۳۴ نفر بوده است و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. به تعداد ۲۶۵ آزمودنی برآورد گردید. روش نمونه‌گیری این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی تعیین انجام شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود. برای اندازه‌گیری داده‌های مورد نیاز در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر جمع‌آوری شده است.

الف: پرسشنامه مدیریت استعداد^۲: بر این اساس با استفاده از پرسشنامه مدیریت استعداد آرمسترانگ^۳ (۲۰۰۶) (۲۳ سؤال)، روایی این ابزارها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های برازش به این ترتیب به دست آمد: $RMSEA=0/075$, $X2/df=2/40$.
 ب: پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی: روایی مناسب پرسشنامه مدیریت استعداد است. $CFI=0/89$, $AGFI=0/91$, $GFI=0/92$.

۱. Jayashree Krishnan

۲. Talent Management Questionnaire

۳. Armstrong

ب: پرسشنامه مدیریت دانش^۱: این پرسشنامه بر اساس مولفه های مدیریت دانش نیومن و کنراد^۲ (۱۳۹۹) (۲۱ سؤال) روایی این ابزارها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص های برازش به این ترتیب به دست آمد: $X^2/df=2/12$, $RMSEA=0/081$, $GFI=0/90$, $AGFI=0/91$, $CFI=0/90$. شاخص ها بیان گر روایی مناسب پرسشنامه مدیریت دانش است.

ج: پرسشنامه رضایت شغلی^۳: این پرسشنامه بر پایه مدل میر و آلن^۴ (۱۹۹۱) (۱۳ سؤال) تدوین شده است. روایی این ابزارها با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص های برازش به این ترتیب به دست آمد: $X^2/df=2/04$, $RMSEA=0/079$, $GFI=0/91$, $AGFI=0/92$, $CFI=0/88$. شاخص ها بیان گر روایی مناسب پرسشنامه رضایت شغلی است. همچنین پایایی در مدل معادلات ساختاری بر مبنای مربع مجموع بارهای عاملی یک سازه بیان می گردد (کرمانی القریشی، ۱۳۸۴). پایایی پرسشنامه های پژوهش با استفاده از پایایی ترکیبی تأیید شد (جدول ۱). این مقدار بر اساس منابع معتبر باید بزرگتر از ۰/۷ باشد تا بتوان ادعا کرد سازگاری درونی میان داده ها وجود دارد. میزان پایایی ترکیبی (CR) در تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ می باشد که نشان دهنده پایایی از نوع پایایی ترکیبی است. همچنین برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار PLS استفاده شد.

جدول ۱. میزان پایایی ترکیبی^۵ (CR) در تمامی متغیرها

مؤلفه ها	پایایی ترکیبی
تبدیل و انتقال دانش	۰/۸۹۵
به کارگیری دانش	۰/۹۰۶
حفظ و نگهداری دانش	۰/۹۰۳
دانش آفرینی	۰/۸۸۶
توسعه و بهسازی استعداد	۰/۸۷۳
جذب استعداد	۰/۸۴۲
حفظ و نگهداشت استعداد	۰/۸۶۴
مدیریت استعداد	۰/۹۲۵
مدیریت دانش	۰/۹۵۲
رضایت شغلی	۰/۹۰۷

ویژگی های جمعیت شناختی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی از نظر سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه کاری استفاده شده است که نتایج حاصل در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	طیف	فراوانی	متغیر	طیف	فراوانی
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۶	سطح تحصیلات	دیپلم	۱۰
	۳۱ تا ۴۰ سال	۸۹		فوق دیپلم	۱۶
	۴۱ تا ۵۰ سال	۹۳		لیسانس	۱۰۸
	بیشتر از ۵۰ سال	۳۷		فوق لیسانس و بالاتر	۱۳۱
جنسیت	مرد	۱۸۱	سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۲۶
	زن	۸۴		۶ تا ۱۰ سال	۵۷
				۱۱ تا ۱۵ سال	۱۲۴
			بیشتر از ۱۵ سال	۵۸	

1. Knowledge Management Questionnaire
2. Newman & Conrad
3. Job Satisfaction Questionnaire
4. Meyer & Allen
5. Composite Reliability

یافته‌های پژوهش

جهت بررسی روایی همگرا دو شرط اساسی وجود دارد: شرط اول اینکه بار عاملی سؤالات به دست آمده باید بیشتر از $0/5$ یا ایدئال بیشتر از $0/7$ باشد. در پژوهش حاضر بار عاملی استاندارد $0/5$ در نظر گرفته شده است؛ بدین معنا که چنانچه بار عاملی سؤالی کمتر از $0/5$ باشد سؤال مورد نظر حذف می‌گردد. نتایج مربوط به روایی همگرا بارهای عاملی به صورت زیر می‌باشد که بر اساس شرط ذکر شده سؤال ۸ مربوط به بخش رضایتمندی و سؤالات ۱، ۸، ۲۳ مربوط به بخش مدیریت استعداد و با توجه به اینکه مقدار بار عاملی آن‌ها کمتر از $0/5$ بود، حذف شدند. شرط دوم اینکه میزان AVE هر مؤلفه نیز باید بزرگ‌تر از $0/5$ باشد. AVE به معنای میانگین واریانس‌های استخراجی است. میزان میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) در همه متغیرهای این پژوهش بالاتر از $0/5$ هستند که نشان‌دهنده روایی از نوع همگرا است. در جدول ۳، میزان میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) همه متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۳. میزان میانگین واریانس‌های استخراجی (AVE) در همه متغیرها

مؤلفه‌ها	میانگین واریانس‌های استخراجی
تبدیل و انتقال دانش	۰/۶۸۱
به‌کارگیری دانش	۰/۷۰۷
حفظ و نگهداری دانش	۰/۶۰۹
دانش‌آفرینی	۰/۵۳۰
توسعه و بهسازی استعداد	۰/۶۶۸
جذب استعداد	۰/۶۰۳
حفظ و نگهداشت استعداد	۰/۵۲۱
مدیریت استعداد	۰/۵۶۴
مدیریت دانش	۰/۵۹۳
رضایت شغلی	۰/۵۳۴

برای برازش کلیت مدل از دو شاخص GOF و SRMR استفاده می‌شود. نرم‌افزار PLS شاخص GOF را به دلیل انتقادات وارده به آن گزارش نمی‌کند. شاخص SRMR نیز مشخص می‌کند که تا چه اندازه مدل مفهومی با داده‌های تجربی هماهنگ می‌باشند. مقدار SRMR بین صفر و یک تغییر می‌کند. مقدار $0/08$ خط قرمز این شاخص است هر چه این شاخص از این مقدار بزرگ‌تر باشد، مدل ایرادات اساسی دارد و لازم است در کلیت مدل تجدیدنظر شود. در این پژوهش شاخص SRMR مقداری در حدود $0/063$ می‌باشد که مقدار مطلوبی در نظر گرفته شده است. یعنی اینکه کلیت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

نتایج آزمون فرضیه‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری در دو حالت استاندارد و معناداری بررسی شد.

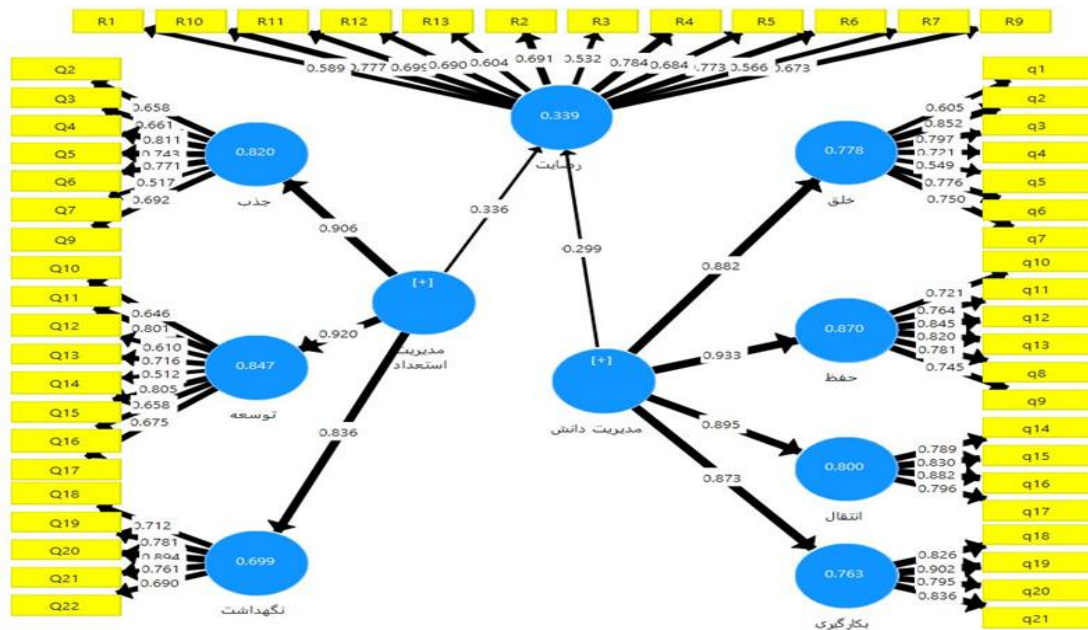
مؤلفه‌های مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

مؤلفه‌های مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

مؤلفه‌های مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.

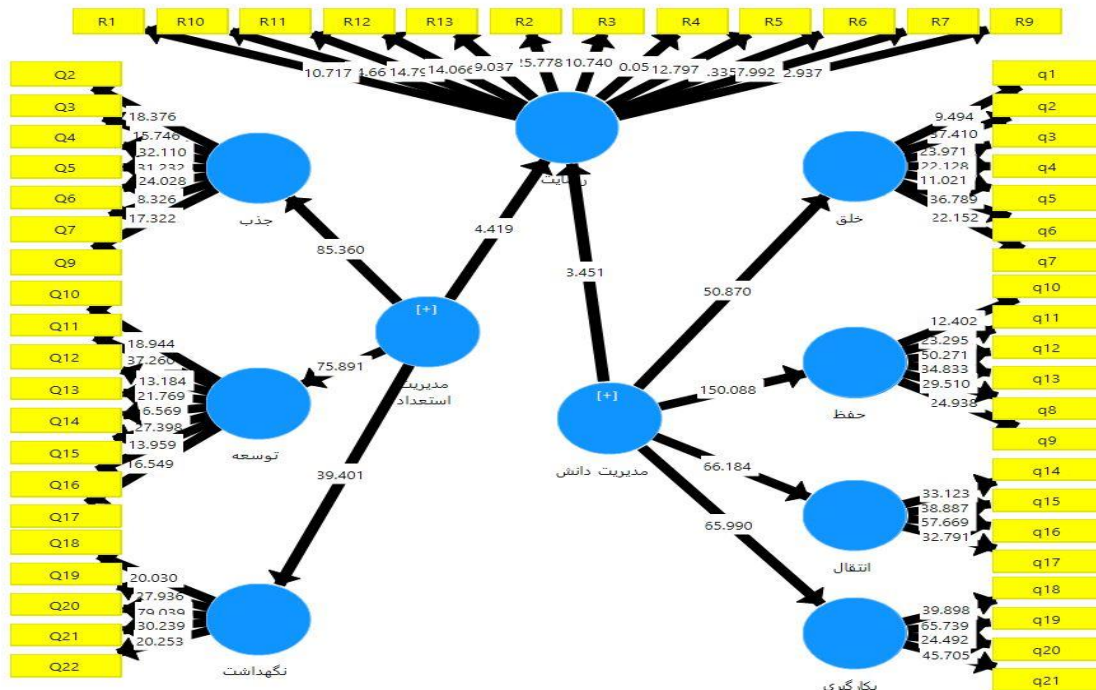
برای آزمون فرضیه‌های این پژوهش از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد بر این اساس نتایج حاصل در سه حالت در نمودار ۱، آورده شده است.

1. Average Variance Extracted



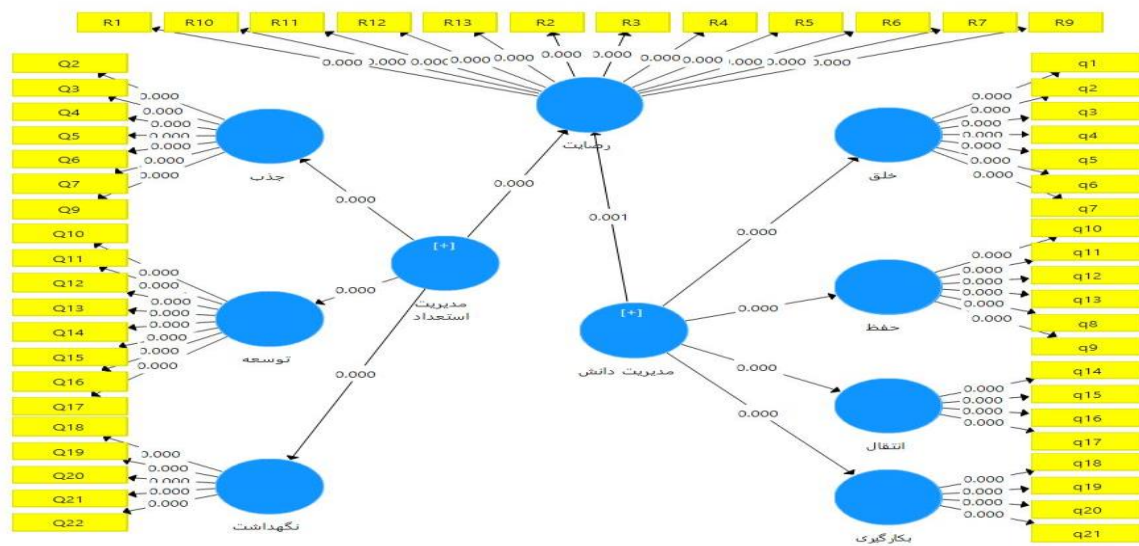
نمودار ۱. نتایج مدل بر اساس ضرایب مسیر و بارهای عاملی

در حالت اول بارهای عاملی و ضرایب مسیر مشاهده می‌شود نتایج مربوط به بارهای عاملی در بخش روایی تأییدی بررسی شد و به‌غیر از حذف چند سؤال، دیگر بارهای عاملی از مقدار قابل قبولی برخوردار هستند همچنین محققان مقادیر ضرایب مسیر ۰/۶۷، ۰/۳۳، و ۰/۱۹ برای متغیرهای مکنون درون‌زا را به ترتیب قابل توجه، متوسط و ضعیف توصیف کرده‌اند در این پژوهش نیز ضرایب از مقدار قابل قبولی برخوردارند. ضرایب مربوط به هر یک از ابعاد متغیرهای درون‌زای مدیریت استعداد و مدیریت دانش در حد ایده آلی می‌باشند. همچنین ضرایب مسیر بین مدیریت دانش و رضایت شغلی مقدار ۰/۲۹۹ را نشان داد که حاکی از رابطه بین مدیریت دانش و رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. همچنین ضریب مسیر بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی ۰/۳۳۶ می‌باشد که نشان می‌دهد رابطه‌ای نسبتاً قوی، مثبت و معنادار بین این دو متغیر وجود دارد.



نمودار ۲. نتایج مدل بر اساس t-value

در حالت دوم نتایج مدل بر اساس مقادیر t-value نشان داده شده است. نتایج ضرایب t برای معنادار بودن باید بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشند. بر این اساس کلیه مسیرها این مقدار را بالاتر از ۱/۹۶ نشان داده‌اند. در حالت سوم نیز نتایج مدل اندازه‌گیری شده در حالت معنی‌داری آورده شده است. همان‌طور که در نمودار خروجی ۳، مشخص است کلیه مسیرها در سطح ۵ صدم و یا حتی در سطح یک صدم معناداری را نشان می‌دهند.



نمودار ۳. نتایج مدل اندازه‌گیری شده در حالت معنی‌داری

این پژوهش با هدف تأثیر مدیریت استعداد و دانش سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان انجام شد و نتایج این پژوهش به شرح جدول ۴، ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج فرضیه‌های پژوهش

اثر متغیر	متغیر	ضریب مسیر	t-value	p-value	نتیجه فرضیه
جذب استعدادها	رضایت شغلی	۰.۳۰۳	۳.۱۷۸	۰.۰۰۲	تأیید فرضیه
حفظ و نگهداشت استعدادها	رضایت شغلی	۰.۳۷۷	۴.۲۸۳	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه
توسعه و بهسازی استعدادها	رضایت شغلی	۰.۰۱۶	۰.۲۶۵	۰.۰۹۱	تأیید فرضیه
دانش‌آفرینی	رضایت شغلی	۰.۰۷۷	۰.۶۹۴	۰.۰۴۸	تأیید فرضیه
حفظ و نگهداری دانش	رضایت شغلی	۰.۲۹۸	۲.۹۰۳	۰.۰۰۴	تأیید فرضیه
تبدیل و انتقال دانش	رضایت شغلی	۰.۱۸۳	۰.۶۶۰	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه
به‌کارگیری دانش	رضایت شغلی	۰.۱۶۷	۱.۳۲۹	۰.۱۸۴	تأیید فرضیه
مدیریت استعداد	رضایت شغلی	۰.۳۳۶	۴.۴۱۹	۰.۰۰۰	تأیید فرضیه
مدیریت دانش	رضایت شغلی	۰.۲۹	۳.۴۵۱	۰.۰۰۱	تأیید فرضیه

همان‌طوری که در جدول ۴، ملاحظه می‌شود، با توجه به نتایج سنجش برازش مدل ساختاری تحقیق درمورد رابطه میان مدیریت استعداد و رضایت شغلی ارائه شد.

بحث و نتیجه‌گیری

جهان امروز، در حال ورود به اقتصاد دانش‌محور است. در این اقتصاد، مدیریت دانش و سرمایه‌های فکری از مهم‌ترین دارایی‌های سازمانی محسوب می‌شوند و موفقیت سازمان‌ها به‌طور عمده در قابلیت‌های فکری کارکنان ریشه دارد (کرمانی الفریشی، ۱۳۸۴). در عصر اطلاعات توجه ویژه نیروی انسانی به‌خصوص در جذب، توسعه و بهسازی استعدادها و حفظ و نگهداشت استعدادها، و دانش‌آفرینی، حفظ آن‌ها و انتقال دانش و به‌کارگیری دانش از دغدغه تمامی سازمان‌ها می‌باشد. به‌خصوص در دانشگاه‌ها این موضوع از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. زیرا مسئولیت تربیت نیروی انسانی و آماده‌سازی آنان برای بازار کار را بر عهده دانشگاه‌ها می‌باشد. بنابراین مدیران منابع انسانی در دانشگاه‌ها، با سازمان‌دهی سیستمی مبتنی بر مدیریت استعدادها می‌توانند مهم‌ترین کارکردهای خود را بر اساس شناسایی استعدادها، دانشی، جذب، حفظ و نگهداشت و توسعه و بهسازی آن‌ها و فراهم نمودن فرصت‌های یادگیری از طریق مدیریت دانش به‌خصوص با دانش‌آفرینی، حفظ و نگهداری، تبدیل و انتقال و به‌کارگیری دانش که هر لحظه احتمال از دست دادن آن‌ها وجود دارد، طراحی و اجرا نمایند. ضرورت توجه به این مهم در مؤسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه‌های آزاد اسلامی با تأکید بر فرضیات اصلی پژوهش که محیط‌های دانشگاهی فی‌نفسه با آموزش، یادگیری و توسعه پیوندی ناگسستنی دارد، حائز اهمیت زیادی است. لذا هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان غربی بود.

بر اساس نتایج این پژوهش، فرضیه اصلی اول پژوهش مبنی بر رابطه میان مدیریت استعداد و نتایج نشان داد مدیریت استعداد بر رضایت شغلی کارکنان آن تأثیر دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های رجب پور و همکاران (۱۳۹۸)، محجوب و همکاران (۲۰۱۸)، جهانگیری و عباسپور (۱۳۹۶) که رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی را تأیید می‌کنند، همسو می‌باشد. همچنان که در پژوهشی خود نشان دادند که بین فرایند مدیریت استعداد - جذب استعداد، حفظ و نگهداشت افراد، مدیریت مسیر توسعه شغلی، حفظ و نگهداشت افراد با استعداد- و عملکرد مالی و غیرمالی سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان آن تأثیر دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان کرد که تحصیل دانش، پالایش دانش، انتقال و ذخیره کردن دانش، جمع‌آوری دانش کمتر از حد متوسط می‌باشد با توسعه‌ای مدیریت مبتنی بر دانش می‌توان شاهد افزایش مهارت و توانایی شغلی کارکنان بود. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش حقانی و همکاران (۱۳۹۷)، پورطهماسی و همکاران (۱۳۹۷) و کرمانی القریشی (۱۳۸۴)، همسو می‌باشد.

نتایج مربوط به فرضیه اول فرعی رابطه میان جذب استعدادها و رضایت شغلی کارکنان تأیید شد و نشان داده شد که جذب استعدادها بر رضایت شغلی کارکنان واحدهای دانشگاه‌های آزاد آذربایجان غربی تأثیر دارد. نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش رجب پور و همکاران (۱۳۹۸) همسو نبوده و متفاوت است. فرضیه فرعی دوم مبنی بر رابطه بین حفظ و نگهداشت استعدادها و رضایت شغلی کارکنان که نشان داده شد این رابطه در سطح ۰/۰۵ معنادار است و این نتیجه به دست آمد که حفظ و نگهداشت استعدادها بر رضایت شغلی کارکنان آن تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. زمانی که یک سازمان کارکنان با استعداد خود را می‌شناسد مسلماً برای ارتقا و راضی نگه‌داشتن آن‌ها اقداماتی انجام می‌دهد تا آن‌ها را راضی نگه دارد مبادا آن‌ها را از دست بدهد در همین راستا این کارکنان زمانی که اقدامات مثبت سازمان را احساس می‌کنند احتمالاً از شغل خود رضایت بیشتری پیدا می‌کنند و می‌تواند منجر به عملکرد بهتر فرد و در نهایت عملکرد بهتر سازمان گردد. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش تانسیسین (۲۰۱۵) و گریشنا (۲۰۱۵) همسو بوده است. فرضیه فرعی سوم مبنی بر رابطه بین توسعه و بهسازی استعدادها و رضایت شغلی تأیید شد. یعنی توسعه و بهسازی استعدادها بر رضایت شغلی کارکنان آن تأثیری دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش‌های رجب پور و همکاران (۱۳۹۸)، تانسیسین (۲۰۱۵) و گریشنا (۲۰۱۵) همسو بود.

در مورد فرضیه فرعی چهارم مبنی بر رابطه بین دانش‌آفرینی با رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی دانش‌آفرینی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیری دارد. لذا نتایج این فرضیه با نتایج پژوهشی میگدادی (۲۰۱۶) و پورطهماسی و همکاران (۱۳۹۷) همسویی است. فرضیه فرعی پنجم مبنی بر رابطه بین حفظ و نگهداشت دانش و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین، این فرضیه تحقیق نیز تأیید می‌شود؛ یعنی حفظ و نگهداشت استعدادها بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهشی صیادی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. فرضیه فرعی ششم تحقیق مبنی بر رابطه بین تبدیل و انتقال دانش و رضایت شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۵ معنادار است. یعنی این فرضیه نیز رد می‌شود. این فرض نشان داد که تبدیل و انتقال دانش بر روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد نتیجه این فرضیه با نتایج پژوهش رجب پور و همکاران (۱۳۹۸)، همسو بود. فرضیه فرعی هفتم مبنی بر رابطه بین به‌کارگیری دانش و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ معناداری را نشان داد، بنابراین، این فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی به‌کارگیری دانش بر رضایت شغلی کارکنان آن تأثیری دارد. لذا دانش کارکنان در سازمان‌ها و خصوصاً در دانشگاه‌ها باید جهت تقویت و افزایش دانش کارکنان مورد پذیرش قرار بگیرد. نتایج این فرضیه با تحقیقات حقانی و همکاران (۱۳۹۷) و پورطهماسی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر پیشنهادهای کاربردی زیر به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی ارائه می‌گردد:

۱. پیشنهاد می‌شود بیشتر به افراد مستعد بها بدهند و امکانات و تسهیلات لازم را در جهت شکوفایی آنان فراهم کنند. چرا که این امر موجب رضایت شغلی آنان می‌گردد و عملکرد سازمان را بالاتر می‌برند.
۲. پیشنهاد می‌شود که در جهت راضی نگه داشتن کارکنان دانشگاه، برای رسیدن به عملکرد مطلوب سازمان، افراد را با توجه به تناسب شغل و شاغل براساس میزان استعداد و توانایی خود به کار به گمارند.
۳. پیشنهاد می‌گردد جهت ایجاد انگیزه در کارکنان نخبه دانشگاه، آن‌ها را بیشتر در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده و با نشان دادن اعتماد به آن‌ها زمینه مطرح شدن و رشد آن‌ها را فراهم نمایند.
۴. پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه‌ها نقش استراتژیک منابع انسانی خود را درک نموده و در پی جذب منابع انسانی ماهر، دانش‌محور، شایسته، نخبه و توانمند باشند.
۵. پیشنهاد می‌شود با توجه به محیط متغیر امروزه، رضایت شغلی را بشناسند و از طریق آموزش‌هایی در جهت تقویت رضایت شغلی تلاش نمایند و در این زمینه از وجود روانشناسان و مشاوران برجسته در سازمان بهره بگیرند.
۶. پیشنهاد می‌شود که کارمندان را که باعث توسعه و پیشرفت در دانشگاه می‌گردند، تشویق گردند و امکانات رفاهی را برای آنها تاحد امکان فراهم آورند تا اینکه از وجود چنین کارمندی بیشتر بهره‌گیری شود.
۷. پیشنهاد می‌شود فضایی را در دانشگاه به وجود آورند تا کارکنان بتوانند به راحتی اطلاعات خود را با هم مبادله کنند. این موضوع علاوه بر افزایش توانایی کارکنان می‌تواند موجب پیاده‌سازی مدیریت دانش و موفقیت سازمان گردد.

۸. پیشنهاد می شود برای افزایش زمینه های دانش افزایی در دانشگاه، فضای صمیمی و دوستانه ای را در سازمان به وجود آورند تا بدین گونه تعاملات بین کارکنان افزایش یابد و تبادل اطلاعات و دانش حرفه ای و کاری بین آنها گسترده تر گردد.

منابع

- حاجی نئی، کامران؛ رئیسی، پوران و اجاق، نرگس السادات (۱۳۹۲)، رابطه‌ی مدیریت استعداد با عملکرد کارکنان پرستاری بیمارستان‌های شهر کرج، مدیریت اطلاعات سلامت، ۴۶۹-۴۷۲.
- خراسانی، اباصلت؛ عباس پور، عباس و وفایی زاده، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش در آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه تهران با استفاده از مدل هولتون، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲(۵)، ۱-۲۵.
- دل خوش، رباب (۱۳۹۲)، بررسی ارتباط بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه پیام نور استان تهران.
- رنجبریان، رسول، جزنی، نسرین، معمارزاده طهران، غلامرضا، محتشمی، علی. (۱۳۹۷). مطالعه شرایط ایجاد دل‌بستگی کارکنان در سازمان‌های دولتی با استفاده از الگوسازی فازی، فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۹(۳۵)، پاییز، ۹۳-۱۱۴.
- سپهوند، رضا، آئینی، محمدامین (۱۳۹۹)، اثر مدیریت استعداد آینده محور بر کشف مسیر شغلی دانشجویان پزشکی: تحلیل نقش میانجی معماری دانش سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه)، فصلنامه توسعه استعداد، سال دوم، شماره ۲، ۴۲-۲۲.
- شکوری، ندا، شیرازی، علی، رحیم نیا، فریبرز و کفایش پور، آذر (۱۳۹۹)، تبیین و ارایه الگوی ادغام مدیریت استعداد و مدیریت تنوع با رویکرد نظریه داده بنیاد، فصلنامه توسعه استعداد، سال دوم، شماره ۲، ۲۱-۲.
- صوفی، جهانیار بامداد، طاهری، پریسا (۱۳۹۱)، مدیریت دانش سازمانی، تهران، انتشارات سیمای دانش، چاپ اول.
- صیادی، سعید، محمدی، مرضیه، نیک پور، امین (۱۳۹۱)، بررسی رابطه بین مدیریت استعداد و رضایت شغلی کارکنان در ستاد مرکزی صندوق تأمین اجتماعی، مجله فرآیند مدیریت توسعه، دوره ۲۵، شماره ۲.
- عزتی، میترا؛ یوزباشی، علیرضا و شاطری، کریم. (۱۳۹۶). ارزیابی وضعیت موجود دوره‌های آموزشی و ارائه الگوی کیفی ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی (مورد: سازمان امور مالیاتی کشور)، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱۲، ۱۴۸-۱۲۷.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر و فرهادی، مهرا. (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر استقلال شغلی کارکنان بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی با میانجی‌گری یادگیری فردی و یادگیری سازمانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال سوم، شماره ۱۲، ۱۴۸-۱۲۷.
- مستقیمی، زینب، و حسین زاده، علی. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت استعداد بر خلاقیت سازمان با نقش میانجی اعتماد سازمانی (مورد مطالعه: دبیران مقطع متوسطه شهرستان تربت حیدریه). فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. ۱۶۲ - ۱۳۳.
- مهرروانی، حسین (۱۳۹۰)، بررسی تأثیر پیاده‌سازی مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی (مورد مطالعه در سازمان بنادر و دریانوردی استان گیلان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان.
- نوع پسند اصیل، سید محمد، ملک اخلاق، اسماعیل، حسینی مهرروانی، مجید (۱۳۹۳)، بررسی رابطه‌ی بین مدیریت استعداد و عملکرد سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره ۱ (پیاپی ۱۵)، ۵۱-۳۱.
- Armstrong, M. (2006). A handbook of Human Resource Management Practices, 10th Ed, 389-409 .
- Economist Intelligence Unit. (2006). The CEO's role in talent management: How top executives from ten countries are nurturing the leaders of tomorrow. London: The Economist .
- Findikli MA, Yozgat U & Rofcanin Y. (2015). Examining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs). Procedia-Social and Behavioral Sciences. 3(77): 87-181.
- Government of Western Australia. (2018). Talent management and succession planning', [Online]. [Retrieved 2018] , <https://www.Jobsandskills.wa.gov.au/sites/default/files/uploads/documents>
- Hartmann, E., Feisel, E. & Schober, H. (2012). Talent management of Western MNCs in China: balancing global integration and local responsiveness. Journal of World Business. 45(2): 169-178 .
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). Commitment in the workplace. Theory, research and application. Thousand Oaks: Sage.
- Malkawi, E. (2017). The Relationship between Talent Management and Organizational Commitment Case Study: Aqaba Special Economic Zone Authority, Jordan. International Business and Management. 14(1): 80-84.
- Mahjoub, M; Atashsokhan, S; Khalilzadeh, M; Aghajanloo, A & Zohrehvandi, S. (2018). Linking Project Success and Strategic Talent Management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. Procedia Computer Science. 1(38): 764 -774 .

- Migdadi M M. (2016). The Role of Effective Chief Knowledge Officer in Facilitating Knowledge Management. *Journal of Information & Knowledge Management*. 15(4): 128-142
- Newman, B. and Conard, D. (1999). The knowledge management forum. Available at: www.kmforum.org.
- Rutherford, B. N. Marshall, G. W. & Park, J. . (2013). The moderating effects of gender and inside versus outside sales role in multifaceted job satisfaction. *Journal of Business Research*.
- Sweem, S. L. (2009). Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study. Benedictine University.
- Thunnissen, Marian. (2015). Talent Management in academia. An exploratory study in Dutch universities using a multidimensional approach.
- Wellins, S.; Smith, B. & Rogers, W. (2006). *Talent Management*. Pittsburgh, PA: Development Dimensions International.

نحوه استناد به مقاله:

خلیق؛ قادر، رنجبریان؛ رسول. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت استعداد و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان. ۴ (۴)، ۲۷۵ - ۲۸۷.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_688086.html

