

طراحی و اعتباربخشی الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی منطقه یکمیثم شاکری^۱، دکتر مختار رنجبر^{۲*}، دکتر امین نیک پور^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۹/۳۰

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتباربخشی الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی مطالعه موردی منطقه یک انجام شد. تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر داده ها، آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت و نحوه جمع آوری داده ها، در بخش کیفی داده بنیاد و بخش کمی توصیفی همبستگی می باشد. روش جمع آوری داده ها، آمیخته از نوع اکتشافی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه روش پیمایشی مقطعی بر مبنای نظریه داده بنیاد بود. جامعه آماری مرحله کیفی متشکل از افراد خبره و صاحب نظران و مطلعان کلیدی در حوزه قلمرو موضوعی تحقیق بودند که به روش نمونه گیری آگاهانه، هدفمند و گلوله برفی انتخاب شدند. جامعه مرحله کمی متشکل از کلیه اعضای هیات علمی و مدیران منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی بود که بر اساس جدول شماره کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین شد و سپس به روش تصادفی طبقه ای پرسشنامه بین آنها توزیع شد. روش جمع آوری اطلاعات در بخش کیفی کتابخانه ای و میدانی و مصاحبه بود و در بخش کمی به روش میدانی و با پرسشنامه انجام شد. به منظور روایی ابزار از روایی محتوایی و سازه و برای تعیین پایایی ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شد. روش تحلیل داده های کیفی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی بود و برای تحلیل داده های کمی از آزمون های تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی و آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. نتایج بدست آمده در مرحله کیفی ارائه الگویی برای مدیریت استراتژیک استعداد با ۳ بعد، ۹ مولفه و ۷۸ شاخص بود که در مرحله کمی ۳ بعد، ۹ مولفه و ۷۷ شاخص مورد تأیید قرار گرفتند. نهایتاً الگوی مدیریت استراتژیک استعداد منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی با ۳ بعد (کشف استعداد، روشهای توسعه و آموزش استعدادها و حفظ و نگهداشت استعداد)، ۹ مولفه (نگرش در استعداد، دانش در استعداد، مهارت در استعداد، روشهای ارائه مستقیم در استعداد، روش های تعاملی در استعداد، روش های کاربردی- عملیاتی در استعداد، استعداد در محیط واقعی، استعداد در محیط مجازی، استعداد در محیط دانشگاه) و ۷۷ شاخص طراحی و مورد تأیید قرار گرفت.

کلید واژه: استعداد، مدیریت استراتژیک، دانشجویان، اساتید، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

امروزه پیشرفت روزافزون فن آوری ارتباطات، سازمان ها را به رقابتی سخت و آگاهانه دعوت می کند و به جرات می توان گفت سازمان هایی در این رقابت کمی و کیفی پیروز هستند که مدیران آن ها، سازمان خود را با شرایط حاکم محیطی وفق داده و شرایط داخلی را بهبود بخشند. از طرفی، سودآوری یک شرکت که بقای آن را تضمین می کند، به طراحی برنامه مدیریت بازار صحیح براساس ارضای نیازهای مشتریان وابسته است. پس با داشتن چنین دیدی می توان گفت: بازاریابی کوششی است در جهت کاهش مخاطرات داخلی و خارجی شرکت، که با به کارگیری روش های اقتضایی، موقعیت ها را ارزیابی کرده و واکنش سازمان ها را در برابر آن ها تضمین می کند (Abarshi, and Hosseini, 2019). یکی از دغدغه های اصلی سازمان های دانش بنیان افزایش اثربخشی سرمایه های دانشی در سطح تیمهای پروژه ای و یا به عبارتی دیگر افزایش عملکرد تیمهای پروژه ای است (Sweem2019). به نظر می رسد که یکی از عوامل مؤثر برای رسیدن به این هدف تعریف مجدد فرآیندهای یادگیری در سطح تیمهای دانش بنیان است تا به صورت مخازن دانش و تخصص عمل نموده و ثمره چنین تلاشی موجب به وجود آمدن

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. maysamshakeri@yahoo.com

^{۲*} (نویسنده مسول) استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، فارس، ایران. m.ranjbar@iaulamerd.ac.ir

^۳ استادیار دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران. nikipour2003@yahoo.com

مزیت رقابتی پایدار گردد. با توجه به تئوری یادگیری سازمانها باید فعالانه به امر مدیریت دانش و تخصص برای تولید و توسعه محصولات نوآورانه از طریق یادگیری سازمانی بپردازند. از منظر دیدگاه مبتنی بر منابع، دانش و تخصص به دلیل داشتن صفاتی از قبیل ضمنی بودن، قدرت چسبندگی و اعجاز به عنوان منبعی مشخص و منحصر به فرد محسوب می شود. خاصیت ضمنی بودن دانش منجر به این می شود که به آسانی نتوان آن را در میان اعضا به گردش درآورد و بهنوعی در حافظه سازمانی جای داد (Bozbor, F; beskese, A; and kahraman, 2017). موسسه CIPD، استعداد را ترکیبی پیچیده از مهارتها، دانش، توانایی های ادراکی و پتانسیل بالا می داند و مدیریت استعداد را شناخت و تمرکز بر بخشی از نیروی انسانی سازمان با پتانسیل بالا تعریف می کند (Guy et al., 2009: 22). مدیریت استعداد بر این تمرکز دارد که افراد چگونه به سازمان وارد می شوند و رشد می کنند (Ulrich and Brook Bank, 2009: 135). مدیریت استعداد بر الزامات شایستگی تمرکز دارد و اینکه چگونه افراد در درون سازمان یا بیرون از آن حرکت کنند (همان: 64). در مدیریت مؤثر استعدادها، نیاز کمی و کیفی سازمان به استعدادها بر اساس استراتژی و اهداف کسب و کار تعیین می شود (Wright Card, 21: 1387). استعداد، از گردش افراد در سازمان حاصل می شود، چگونه آنها وارد سازمان می شوند، مهارت های خود را توسعه می دهند و به سمت بالا یا بیرون سازمان حرکت می کنند. مدیریت استعدادها فقط شامل جذب و حفظ بهترین افراد نیست، بلکه شناسایی و حذف افراد غیر ضروری و کاملاً نامناسب را نیز در بر می گیرد (Ulrich and Brooke Bank, 2009: 137). رومیانی (2019) در پژوهشی با عنوان طراحی و اعتبار بخشی توانمندی های تخصصی اعضای هیات علمی مستعد در دانشگاههای جامع با تراز عملکرد منطقه ای به این نتیجه رسیده است که در بخش کیفی توانمندی علمی، پژوهشی، قدرت بیان، ایده پردازی، مدیریت کلاس، به کارگیری ترکیبی تئوری و عمل و مشاوره تخصصی از مهم توانمندی هایی است که دانشگاه های جامع منطقه باید در هنگام استعدادگزینی اعضای هیات علمی به آن توجه داشته باشند. همچنین در بخش کمی، نتایج نشان دهنده این بود که الگوی مورد نظر از اعتبار کافی و مناسبی جهت پیش بینی توانمندی های تخصصی اعضای هیات علمی برخوردار می باشد. دانشگاه های جامع با تراز عملکرد منطقه ای در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی باید به توانمندی های علمی، پژوهشی، مشاوره ای، فن بیان، ایده پردازی، کلاس گردانی، استفاده از تئوری در عمل توجه ویژه ای داشته باشند. دهقانان (2018) در پژوهشی با عنوان مدل داده بنیاد از فرآیند مدیریت استعداد به این نتیجه رسیده است که اجزای اصلی مدل مدیریت استعداد شامل: استعدادخواهی، استعدادیابی، استعدادگماری، استعدادداری و استعدادافزایی است که پیامدهایی اجرایی آن در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی قرار دارد. تئوریزه کردن هم زمان جنبه مثبت و منفی مدیریت استعداد در کنار تحلیل چند سطحی پیامد های آن در بافت شرکت های دولتی ایران از دیگر یافته های اصلی این پژوهش است. آرمسترانگ (2019) در پژوهشی با عنوان بررسی الگوهای در حال رشد و چالش های مدیریت استعداد در بازارهای نوظهور روسیه و قزاقستان از دیدگاه کارفرمایان بیان می کند که فلسفه استعداد ناب و توسعه پذیر در این بازارهای نوظهور مشهود است، جایی که مدیریت استعداد با چالش رقابت شدید برای استعدادها و عرضه ناکافی مواجه است. بنابراین رهبران کسب و کار تمایلی به آگاهی کارکنان از اعضای تیم استعداد خود ندارند. نتایج نشان می دهد *imne*ها مستقل از متن عمل نمی کنند، بنابراین موجب فراخوانی حمایت ها برای زمینه های سازمان های محلی می شوند. ارزش مدیریت استعداد هنوز یک ایده نسبتاً جدید در بسیاری از اقتصاد های نوظهور است و چالش های مربوط به مدیریت استعداد در چنین محیط هایی بسیار پیچیده تر است. ویکی فیلد (2017) در پژوهشی با عنوان آرایه یک چارچوب برای مدیریت استعداد جهانی برای شرکت های چند ملیتی که دارای ویژگی های منحصر به فردی هستند بیان می کند که این شرکت ها هم از لحاظ جغرافیایی پراکنده هستند و هم از لحاظ فرهنگی دارای نیروی کار متنوعی هستند که هر دو ویژگی نیاز به استعدادهای ویژه دارند. این پژوهش کمک می کند به آرایه یک چارچوبی در زمینه انواع مختلف توسعه نیروی انسانی در سطح فردی، واحدها و کل یک سازمان به منظور طراحی مدل مدیریت استعداد برای شرکت های چندملیتی به منظور دستیابی به مزیت رقابتی به کار گیرند. و در ادامه پژوهش نتایج نظری و عملی مورد بحث قرار

گرفته و یک مدل برای پژوهش معرفی شده است. به همین دلیل، از نظر محقق، مسئله مدیریت استعداد در دانشگاه های آزاد اسلامی مشکلی است که می تواند با انجام تحقیق و پژوهش مورد بازنگری قرار گرفته و راهکارهای اساسی و مناسب در آن به کار گرفته شود. با توجه به موارد ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال آن است که علاوه بر شناسایی شاخص های مدیریت استعداد در دانشگاه های آزاد اسلامی الگویی را نیز برای مدیریت استعداد در دانشجویان و دانشگاهها ارائه نماید و در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به سوالات زیر می باشد:

سوال کلی: چه الگویی می توان برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ارائه کرد؟
سوالات فرعی:

- ۱) ابعاد، مولفه ها و شاخص های مدیریت استراتژیک استعداد (کشف استعداد) در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک کدامند؟
- ۲) روش های توسعه و آموزش مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک کدامند؟
- ۳) الگوی مفهومی اولیه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک چگونه است؟
- ۴) اعتبار بخشی حفظ و نگهداشت استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک چگونه است؟

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مناسب مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بود؛ در این پژوهش از رویکرد آمیخته با نوع متوالی استفاده شد. به عبارت دیگر، این پژوهش آمیخته از دو رهیافت کیفی و کمی و به دنبال هم است، به طوری که رهیافت کمی بعد از رهیافت کیفی طراحی و اجرا شد. در بخش کیفی با استفاده از رویکرد تفسیر گرایانه و با استفاده از رویکرد نظریه بنیادی به ارائه الگویی برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک پرداخته شد. پژوهش آمیخته متوالی به پژوهشگر اجازه می دهد تا بر مبنای یافته های حاصل از داده های کیفی، به جمع آوری داده های کمی بپردازد. بکارگیری شیوه آمیخته به ارائه یک دید جامع از ارائه الگویی برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک منجر می گردد. بنابراین می توان گفت تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر داده ها، آمیخته اکتشافی و از نظر ماهیت و نحوه جمع آوری داده ها، در بخش کیفی داده بنیاد و بخش کمی توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی است که شرط انتخاب آنها، داشتن حداقل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه منابع انسانی در دانشگاه های مختلف در طول خدمت آنها می باشد که در سطوح تصمیم گیری ها چه در حال حاضر و چه در گذشته نقش داشته و دارند. این گروه را به اصطلاح خبرگان آگاه می نامند که در فرایند تکنیک دلفی شرکت کردند. افراد انتخاب شده مقاله، کتاب و ... در زمینه صلاحیت حرفه ای داشته اند و یا کارگاهی با این مضمون ارائه کرده اند. جامعه آماری بخش ادبیات پژوهش شامل کلیه کتب، مقالات و تحقیقات چاپ شده بود که توسط صاحب نظران و محققان مختلف انجام شده است. نمونه گیری بخش ادبیات نیز به صورت هدفمند و در دسترس انجام شد. به گونه ای که کلیه مقالات، کتب و پایان نامه هایی که بیشترین ارتباط را با موضوع تحقیق داشتند و در جستجوهای اینترنتی و کتابخانه ای قابل دسترس بودند به عنوان پیشینه و ادبیات پژوهش استفاده شد. با توجه به قلمرو موضوعی، جامعه آماری این تحقیق در بخش کیفی، رئیس، معاونان، متخصصان در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بودند که حداقل در یکی از موارد زیر فعالیت داشتند: سابقه تدریس، فعالیت و پژوهش در زمینه مدیریت، مدیریت استراتژیک، مدیریت سازمانی، مدیریت استعداد، آموزش عالی. نمونه گیری در بخش کیفی از نوع نمونه گیری هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و با توجه به شاخص اشباع نظری انجام شد. به عبارت دیگر افرادی به صورت هدفمند انتخاب شدند که در رابطه با موضوع و اهداف پژوهش نمونه های بارز به شمار آمده و از اطلاعات ارزشمندی برخوردار بودند. در این پژوهش اشباع نظری پس از مصاحبه با 15 نفر از متخصصان و صاحب نظران به دست آمد. روش جمع آوری اطلاعات بخش کیفی از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی برای گردآوری داده ها استفاده شد. در گام اول به منظور آشنایی با مفاهیم پایه و مبانی نظری و نیز آشنایی با مطالعات پیشین در خصوص موضوع مورد بحث از روش کتابخانه ای استفاده شد در این گام با مطالعه اسناد و مدارک که شامل کتب، مقالات، رساله ها، پایگاه های اطلاعاتی و ...، مبانی نظری و پیشینه پژوهش و در نهایت گزاره های مفهومی بدست آمد. در گام دوم به منظور گردآوری داده ها، از روش میدانی استفاده شد. بدین طریق که ابتدا با تدوین فرم های مصاحبه بخشی از داده ها بدست آمد. سپس با اجرای فن دلفی داده های بخش کیفی تکمیل شد. ابزار مورد استفاده در این گام مصاحبه

اکتشافی نیمه ساختاریافته بود. داده‌ها به صورت گام به گام جمع آوری شدند. به گونه‌ای که مصاحبه‌ها طی پنج نوبت و هر بار با ۳ نفر و در مجموع با ۱۵ نفر مصاحبه انجام شد. کدهای باز و محوری بدست آمده در مرحله مصاحبه در یک فرم تنظیم شد و برای ۲۰ نفر از خبرگان ارسال و نظرات آنها در خصوص شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد اخذ شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده می‌شود. در هر پژوهشی از مطالعه اسناد و مدارک برای بررسی پیشینه تحقیق و تهیه سوالات مصاحبه استفاده می‌شود. در این پژوهش نیز به خاطر بدیع بودن موضوع، از اسناد و مدارکی همچون کتابهای مرتبط با پژوهش، مقاله‌های مندرج در مجلات داخلی و خارجی (چاپی و الکترونیکی)، پایان‌نامه‌های تحصیلی و طرح‌های تحقیقاتی برای بررسی مبانی نظری استفاده خواهد شد. پژوهشگر در این نوع مصاحبه سوالات را با توالی و جمله‌بندی مشخص از همه مصاحبه‌شوندگان می‌پرسد و متناسب با شرایط و نوع پاسخ‌ها سوالات بیشتری مطرح می‌شود تا شرکت‌کنندگان در مصاحبه اطلاعات عمیق‌تری را در اختیار پژوهشگر قرار دهند. روش تجزیه و تحلیل در بخش کیفی روش نظریه داده بنیاد می‌باشد. دلیل انتخاب این روش این است که این موضوع، امکان را برای محقق فراهم می‌کند تا در مواردی که امکان تدوین فرضیه وجود ندارد به جای استفاده از نظریه‌های از پیش تعریف شده، شخصاً به تدوین یک تئوری جدید اقدام نماید. نظریه داده بنیاد هم طرح پژوهش می‌باشد و هم روشی برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام. فرآیند اصلی در روش نظریه داده بنیاد به عنوان روش تحلیل داده‌ها، فرآیند کدگذاری و طبقه‌بندی از داده‌های خام و استخراج مفاهیم و مقولات اصلی و روابط بین آنها در چارچوب یک تئوری محقق ساخته است که با توجه به شرایط و موقعیت پژوهش نسبت به ارائه آن اقدام خواهد شد. سپس تحلیل‌ها به بوسیله سه نوع کدگذاری که توضیحات آن در ادامه آورده می‌شود، آغاز خواهد شد.

یافته‌های پژوهش

داده‌های پژوهش از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظریه داده بنیاد تحلیل شدند. کدگذاری فرایندی تحلیلی است که طی آن داده‌ها، مفهوم گذاری شده و به هم می‌پیوندند تا نظریه را شکل دهند. تحلیل داده‌ها در این روند جدا از گردآوری و نمونه گیری صورت نمی‌گیرد. در طرح تحقیق نظریه داده بنیاد، مراحل تحلیل داده‌ها از طریق کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام می‌شود که در ادامه تشریح شده است.

۱- کدگذاری باز

۱-۱- بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق و استخراج مفاهیم، مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

در این مرحله از پژوهش، مفاهیم و نکات کلیدی بدست آمده در خصوص الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، از فرایند مطالعه اسناد و مدارک شامل مبانی نظری و پیشینه پژوهش یادداشت برداری و بر اساس مبانی علمی و نظری از نظر مفهومی یکسان سازی شدند. در مجموع ۴۹ مفهوم بدست آمد که ۱۹ مفهوم کلیدی برای کشف استعداد ، ۱۷ مفهوم برای روشهای توسعه و آموزش استعداد و ۱۳ مفهوم برای حفظ و نگهداشت استعداد بود که در جدول شماره ۱ فهرست شده است.

جدول شماره ۱: مولفه‌های مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک مستخرج

از ادبیات تحقیق

ردیف	مفاهیم / شاخص‌ها	عنوان
۱	توانمندی علمی ، پژوهشی	کشف استعداد
۲	استفاده از تئوری در عمل	
۳	کلاس گردانی	
۴	فن بیان	
۵	تحقق ارزشها	

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	عنوان	
۶	طراحی برنامه مدیریت		
۷	ایده پردازی		
۸	داشتن تفکر		
۹	مهارت‌های مناسب استعداد		
۱۰	قدرت بیان		
۱۱	شرایط استخدامی		
۱۲	پذیرش و حمایت مدرسین		
۱۳	پذیرش و حمایت مدیران		
۱۴	شرایط فرهنگی		
۱۵	سازنده موقعیت های یادگیری		
۱۶	بسترهای قانونی و حقوقی		
۱۷	زیر ساخت های الکترونیک و فناوری		
۱۸	متناسب با استعداد		
۱۹	زیر ساخت های علمی		
۲۰	پرورش استعدادها		رو شهای تو سعه و آموزش استعداد
۲۱	استعدادخواهی		
۲۲	استعدادیابی		
۲۳	استعدادگماری		
۲۴	استعدادداری		
۲۵	توانایی‌ها		
۲۶	استعدادافزایی		
۲۷	نوآوری سازمانی		
۲۸	توانایی پیش بینی مدیریت منابع انسانی		
۲۹	دانش سازمانی		
۳۰	روش های مدیریت منابع انسانی		
۳۱	جذب استعدادها		
۳۲	حفظ جریان استعدادها		
۳۳	افزایش انگیزش کارکنان با استعداد		
۳۴	رضایت شغلی		
۳۵	پیاده سازی		
۳۶	پویانمایی		
۳۷	مدیریت روابط با مشتریان	حفظ و نگهداشت استعداد	
۳۸	حفظ کارکنان ماهر		
۳۹	تغییر پذیر و قابل انعطاف		
۴۰	مدیریت منابع انسانی		
۴۱	شناخت استعدادها		

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	عنوان
۴۲	تمرکز استعدادها	
۴۳	نگهداشت استعدادها	
۴۴	جانشین پروری استعدادها	
۴۵	محیط های اجتماعی	
۴۶	محیط های طبیعی	
۴۷	مبتنی بر فعالیت ها	
۴۸	محیط فرهنگی	
۴۹	محیط های دانشگاهی	

۲-۱- طراحی الگوی مفهومی اولیه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

تحلیل مولفه های بدست آمده برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک منجر به طراحی الگوی اولیه برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک گردید. در این الگو کشف استعداد در قالب ۴ مولفه نگرش در استعداد، دانش در استعداد، مهارت در استعداد و بینش در استعداد دسته بندی شدند. روشهای توسعه و آموزش استعداد نیز حول ۳ روش ارائه مستقیم در استعداد، روش تعاملی در استعداد و روش کاربردی-عملیاتی در استعداد قرار گرفتند و در نهایت حفظ و نگهداشت استعداد در قالب ۳ سازوکار، استعداد در محیط واقعی، استعداد در محیط دانشگاه و استعداد در محیط مجازی تعریف شدند.

۳-۱- مصاحبه با خبرگان و استخراج مفاهیم، مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

سپس بر اساس مفاهیم بدست آمده از ادبیات و پیشینه، فرم مصاحبه تنظیم شد و با خبرگان مصاحبه صورت گرفت. در این مرحله نیز در مجموع ۷۳ مفهوم بدست آمد که ۲۵ مفهوم مربوط به کشف استعداد، ۲۸ مفهوم مربوط به روشهای توسعه و آموزش استعداد و ۲۰ مفهوم مربوط به حفظ و نگهداشت استعداد بود. مفاهیم بدست آمده در جدول شماره ۲ فهرست شده است.

جدول شماره ۲: کشف استعداد، روشهای توسعه و آموزش استعداد و حفظ و نگهداشت استعداد مدیریت

استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک مستخرج از مصاحبه ها

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	فراوانی	عنوان
۱	توانمندی علمی، پژوهشی	۶	کشف استعداد
۲	استفاده از تئوری در عمل	۳	
۳	کلاس گردانی	۷	
۴	فن بیان	۴	
۵	تحقق ارزشها	۵	
۶	طراحی برنامه مدیریت	۳	
۷	ایده پردازی	۱	
۸	داشتن تفکر	۳	
۹	مهارتهای مناسب استعداد	۴	
۱۰	قدرت بیان	۴	

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	فراوانی	عنوان
۱۱	شرایط استخدامی	۵	
۱۲	پذیرش و حمایت مدرسین	۴	
۱۳	پذیرش و حمایت مدیران	۳	
۱۴	شرایط فرهنگی	۴	
۱۵	سازنده موقعیت های یادگیری	۵	
۱۶	بسترهای قانونی و حقوقی	۴	
۱۷	زیر ساخت های الکترونیک و فناوری	۲	
۱۸	متناسب با استعداد	۵	
۱۹	زیر ساخت های علمی	۳	
۲۰	استعدادهای معنوی و اخلاقی	۲	
۲۱	نگرش به افراد با استعداد	۴	
۲۲	جایگاه سرمایه انسانی متخصص	۳	
۲۳	اعتباربخشی برنامه	۴	
۲۴	انطباق برنامه با علم روز	۱	
۲۵	هماهنگی برنامه با نیازها	۳	
۲۶	تناسب و هماهنگی اهداف	۶	
۲۷	ارائه بازخورد به طور مستمر	۲	
۲۸	کشف افراد بااستعداد	۳	
۲۹	پرورش استعدادها	۴	
۳۰	استعدادخواهی	۳	
۳۱	استعدادیابی	۵	
۳۲	استعدادگماری	۲	
۳۳	استعدادداری	۳	
۳۴	تواناییها	۳	
۳۵	استعدادافزایی	۴	
۳۶	نوآوری سازمانی	۳	روشهای توسعه و آموزش استعداد
۳۷	توانایی پیش بینی مدیریت منابع انسانی	۱	
۳۸	دانش سازمانی	۳	
۳۹	روش های مدیریت منابع انسانی	۱	
۴۰	جذب استعدادها	۲	
۴۱	حفظ جریان استعدادها	۳	
۴۲	افزایش انگیزش کارکنان با استعداد	۲	
۴۳	رضایت شغلی	۲	
۴۴	پیاده سازی	۱	
۴۵	پویانمایی	۵	
۴۶	ارزیابی منظم	۲	

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	فراوانی	عنوان
۴۷	هدف بلند مدت	۳	
۴۸	دستیابی به مزیت رقابتی	۳	
۴۹	وفاداری	۱	
۵۰	منفعت سازمان	۲	
۵۱	ارتقا و پیشرفت فردی	۲	
۵۲	کیفیت	۵	
۵۳	طرز فکر جهانی	۳	
۵۴	توانایی یادگیری	۲	حفظ و نگهداشت استعداد
۵۵	عملکرد سازمانی	۲	
۵۶	تخصص و مهارت لازم	۱	
۵۷	توسعه عملکرد افراد	۳	
۵۸	هدفگذاری	۲	
۵۹	مشاهده عملکرد	۵	
۶۰	مربی گری	۶	
۶۱	مدیریت روابط با مشتریان	۲	
۶۲	حفظ کارکنان ماهر	۲	
۶۳	تغییر پذیر و قابل انعطاف	۳	
۶۴	مدیریت منابع انسانی	۱	
۶۵	شناخت استعدادها	۳	
۶۶	تمرکز استعدادها	۳	
۶۷	نگهداشت استعدادها	۳	
۶۸	جانشین پروری استعدادها	۴	
۶۹	محیط های اجتماعی	۳	
۷۰	محیط های طبیعی	۳	
۷۱	مبتنی بر فعالیت ها	۳	
۷۲	محیط فرهنگی	۲	
۷۳	محیط های دانشگاهی	۴	
۷۴	محیط های مجازی	۲	
۷۵	محیط های کلاسی	۳	
۷۶	اندیشیدن	۱	
۷۷	سازگاری کردن	۳	
۷۸	تجارب کنونی یادگیرندگان	۳	
۷۹	برنامه ریزی دقیق	۳	
۸۰	شناسایی و تشویق به موقع	۴	
۸۱	مطلوبیت و سودمندی	۳	
۸۲	رغبت ها و علائق	۳	

ردیف	مفاهیم / شاخص ها	فراوانی	عنوان
۸۳	بازسازی دائمی	۳	
۸۴	یافتن استعداد های مناسب	۲	
۸۵	کار بست نظریه ها در عمل	۴	

۲- کدگذاری محوری

در این مرحله محقق بر اساس شباهت های محتوایی اقدام به دسته بندی شاخص های بدست آمده در مرحله کدگذاری باز نموده است. در این مرحله که کدگذاری محوری نامیده می شود یکی از کدها/شاخص ها که توان و ظرفیت محتوایی بالاتری نسبت به سایر کدها دارد انتخاب می شود و سایر کدهایی که به لحاظ محتوایی به آن شبیه تر هستند در ذیل آن قرار می گیرند. همچنین می توان پس از دسته بندی محتوایی آنها، بر اساس مبانی نظری و تجربی یک اسم/عنوان برای آن برگزید. دسته بندی صورت گرفته تحت عنوان **کد محوری یا مولفه** قلمداد می شود. بر این اساس و با توجه به بررسی ها و تحلیل انجام شده توسط محقق، ۱۰ کد محوری بدست آمده است که هر کدام تعدادی از کدهای باز/شاخصها را در بر گرفته است. کدهای محوری بدست آمده در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول شماره ۳: کدگذاری محوری مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

مولفه/ کد محوری	شاخص / کد باز
نگرش در استعداد	توانمندی علمی ، پژوهشی
	استفاده از تئوری در عمل
	کلاس گردانی
	فن بیان
	تحقق ارزشها
	طراحی برنامه مدیریت
	ایده پردازی
	داشتن تفکر
دانش در استعداد	مهارت های مناسب استعداد
	قدرت بیان
	شرایط استخدامی
	پذیرش و حمایت مدرسین
	پذیرش و حمایت مدیران
بینش در استعداد	شرایط فرهنگی
	سازنده موقعیت های یادگیری
	بسترهای قانونی و حقوقی
	زیر ساخت های الکترونیک و فناوری
	متناسب با استعداد
	زیر ساخت های علمی
	استعداد های معنوی و اخلاقی
نگرش به افراد با استعداد	
مهارت در استعداد	جایگاه سرمایه انسانی متخصص

مولفه/ کد محوری	شاخص/ کد باز
	اعتباربخشی برنامه
	انطباق برنامه با علم روز
	هماهنگی برنامه با نیازها
	تناسب و هماهنگی اهداف
	ارائه بازخور به طور مستمر
	کشف افراد بااستعداد
	دانش و مهارت‌های لازم
	پرورش استعدادها
روش‌های ارائه مستقیم در استعداد	استعدادخواهی
	استعدادیابی
	استعدادگماری
	استعدادداری
	توانایی‌ها
	استعدادافزایی
	نوآوری سازمانی
	توانایی پیش بینی مدیریت منابع انسانی
روش‌های تعاملی در استعداد	دانش سازمانی
	روش‌های مدیریت منابع انسانی
	جذب استعدادها
	حفظ جریان استعدادها
	افزایش انگیزش کارکنان با استعداد
	رضایت شغلی
	پیاده سازی
	پویانمایی
	ارزیابی منظم
	هدف بلند مدت
روش کاربردی- علمیاتی در استعداد	دستیابی به مزیت رقابتی
	وفاداری
	منفعت سازمان
	ارتقا و پیشرفت فردی
	کیفیت
	طرز فکر جهانی
	توانایی یادگیری
	عملکرد سازمانی
	تخصص و مهارت لازم
	توسعه عملکرد افراد
	هدفگذاری

مولفه/ کد محوری	شاخص/ کد باز
	مشاهده عملکرد
	مریی گری
	مدیریت روابط با مشتریان
استعداد در محیط واقعی	حفظ کارکنان ماهر
	تغییر پذیر و قابل انعطاف
	مدیریت منابع انسانی
	شناخت استعدادها
	تمرکز استعدادها
	نگهداشت استعدادها
استعداد در محیط مجازی	جانشین پروری استعدادها
	محیط های اجتماعی
	محیط های طبیعی
	مبتنی بر فعالیت ها
	محیط فرهنگی
	محیط های دانشگاهی
	محیط های مجازی
	محیط های کلاسی
استعداد در محیط دانشگاه	اندیشیدن
	سازگاری کردن
	تجارب کنونی یادگیرندگان
	برنامه ریزی دقیق
	شناسایی و تشویق به موقع
	مطلوبیت و سودمندی
	رغبت ها و علایق
	بازسازی دایمی
یافتن استعدادهای مناسب	

۳- کدگذاری انتخابی

پس از کدگذاری محوری، مولفه‌های بدست آمده در یک مفهوم بزرگتر دسته بندی می‌شوند که از آن تحت عنوان ابعاد یاد می‌شود و این فرایند به کدگذاری انتخابی مشهور است. بر اساس دسته بندی صورت گرفته توسط محقق، ۴ مولفه نگرش در استعداد، دانش در استعداد، بینش در استعداد و مهارت در استعداد ذیل کشف استعداد؛ ۳ مولفه روشهای ارائه مستقیم در استعداد، روش تعامل در استعداد، روش کاربردی- علمیماتی در استعداد ذیل روشهای توسعه و آموزش استعداد و استعداد در محیط مجازی، استعداد در محیط دانشگاه و استعداد در محیط واقعی ذیل حفظ و نگهداشت استعداد دسته بندی شدند که ابعاد الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک می باشند.

جدول شماره ۴: کدگذاری انتخابی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

ابعاد	مولفه ها/ کدهای محوری	شاخص ها/ کدهای باز
کشف استعداد	نگرش در استعداد	۱-۸
	دانش در استعداد	۹-۱۴
	مهارت در استعداد	۱۵-۲۱
	بینش در استعداد	۲۲-۲۹
روش‌های توسعه و آموزش استعداد	روش ارائه مستقیم در استعداد	۳۰-۳۷
	روش تعاملی در استعداد	۳۸-۴۷
	روش کاربردی- عملیاتی در استعداد	۴۸-۶۲
حفظ و نگهداشت استعداد	استعداد در محیط واقعی	۶۳-۶۹
	استعداد در محیط مجازی	۷۰-۷۷
	استعداد در محیط دانشگاه	۷۸-۸۵

اجرای فن دلفی

پس از انجام سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی و بدست آمدن ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، فرم دلفی برای نظرخواهی مجدد از خبرگان تنظیم شد. اجرای فن دلفی به دلیل اخذ نظرات موافق و مخالف خبرگان نسبت به هر بعد، مولفه و شاخص صورت گرفته است تا روایی محتوایی پرسشنامه انجام شود. فرم تنظیم شده برای ۲۰ نفر از خبرگان ار سال گردید. سؤالاتی که مقدار CVR محاسبه شده برای آنها کمتر از میزان مورد نظر با توجه به تعداد متخصصین ارزیابی کننده سؤال باشد، بایستی از آزمون کنار گذاشته شوند به علت اینکه بر اساس شاخص روایی محتوایی، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند. با توجه به بهره‌مندی از نظرات ۲۰ خبره و متخصص در زمینه بررسی روایی محتوایی پرسشنامه، حداقل مقدار CVR مورد قبول برابر با ۰/۴۹ می‌باشد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، مقدار CVR کلیه گویه‌ها بالاتر از ۰/۴۹ و CVR کل نیز برابر ۰/۷۳ به دست آمد که روایی محتوایی قابل قبولی است. بر این اساس ۳ بعد، ۹ مولفه و ۷۸ شاخص نتیجه اجرای فن دلفی و محاسبه CVR بود که الگوی مفهومی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک را شکل دادند. نتایج آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: ابعاد، مولفه و شاخص‌های مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک

ابعاد	مولفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
کشف استعداد	نگرش در استعداد	۱	توانمندی علمی، پژوهشی
		۲	استفاده از تئوری در عمل
		۳	کلاس گردانی
		۴	فن بیان
		۵	تحقق ارزشها
		۶	طراحی برنامه مدیریت
		۷	ایده پردازی
		۸	داشتن تفکر
		۹	مهارتهای مناسب استعداد
دانش در استعداد		۱۰	قدرت بیان
		۱۱	شرایط استخدامی

ابعاد	مولفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
مهارت در استعداد		۱۲	پذیرش و حمایت مدرسین
		۱۳	پذیرش و حمایت مدیران
		۱۴	شرایط فرهنگی
		۱۵	سازنده موقعیت های یادگیری
		۱۶	بسترهای قانونی و حقوقی
		۱۷	زیر ساخت های الکترونیک و فناوری
		۱۸	متناسب با استعداد
		۱۹	زیر ساخت های علمی
		۲۰	استعدادهای معنوی و اخلاقی
		۲۱	نگرش به افراد با استعداد
روش های ارائه مستقیم در استعداد		۲۲	کشف افراد بااستعداد
		۲۳	پرورش استعدادها
		۲۴	استعدادخواهی
		۲۵	استعدادیابی
		۲۶	استعدادگماری
		۲۷	استعدادداری
		۲۸	توانایی‌ها
		۲۹	استعدادافزایی
		۳۰	نوآوری سازمانی
		۳۱	توانایی پیش بینی مدیریت منابع انسانی
روش های توسعه و آموزش استعداد		۳۲	دانش سازمانی
		۳۳	روش های مدیریت منابع انسانی
		۳۴	جذب استعدادها
		۳۵	حفظ جریان استعدادها
		۳۶	افزایش انگیزش کارکنان با استعداد
		۳۷	رضایت شغلی
		۳۸	پیاده سازی
		۳۹	پویانمایی
		۴۰	ارزیابی منظم
		۴۱	هدف بلند مدت
روش کاربردی- عملیاتی در استعداد		۴۲	دستیابی به مزیت رقابتی
		۴۳	وفاداری
		۴۴	منفعت سازمان
		۴۵	ارتقا و پیشرفت فردی
		۴۶	کیفیت
		۴۷	طرز فکر جهانی
		۴۸	توانایی یادگیری

ابعاد	مولفه‌ها	ردیف	شاخص‌ها
		۴۹	عملکرد سازمانی
		۵۰	تخصص و مهارت لازم
		۵۱	توسعه عملکرد افراد
		۵۲	هدفگذاری
		۵۳	مشاهده عملکرد
		۵۴	مریی‌گری
		۵۵	مدیریت روابط با مشتریان
		۵۶	حفظ کارکنان ماهر
		۵۷	تغییر پذیر و قابل انعطاف
		۵۸	مدیریت منابع انسانی
		۵۹	شناخت استعدادها
استعداد در محیط واقعی		۶۰	تمرکز استعدادها
		۶۱	نگهداشت استعدادها
		۶۲	جانشین پروری استعدادها
		۶۳	محیط‌های اجتماعی
		۶۴	محیط‌های طبیعی
		۶۵	مبتنی بر فعالیت‌ها
		۶۶	محیط فرهنگی
		۶۷	محیط‌های دانشگاهی
		۶۸	محیط‌های مجازی
		۶۹	محیط‌های کلاسی
		۷۰	اندیشیدن
حفظ و نگهداشت استعداد		۷۱	سازگاری کردن
		۷۲	تجارب کنونی یادگیرندگان
		۷۳	برنامه ریزی دقیق
		۷۴	شناسایی و تشویق به موقع
		۷۵	مطلوبیت و سودمندی
		۷۶	رغبت‌ها و علایق
		۷۷	بازسازی دایمی
		۷۸	یافتن استعدادهای مناسب
استعداد در محیط دانشگاه		۷۱	سازگاری کردن
		۷۲	تجارب کنونی یادگیرندگان
		۷۳	برنامه ریزی دقیق
		۷۴	شناسایی و تشویق به موقع
		۷۵	مطلوبیت و سودمندی
		۷۶	رغبت‌ها و علایق
		۷۷	بازسازی دایمی
		۷۸	یافتن استعدادهای مناسب

پاسخ سوال فرعی اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استراتژیک استعداد (کشف استعداد) در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک کدامند؟

بر اساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش که در همین فصل به تفصیل بحث شد برای بعد ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدیریت استراتژیک استعداد (کشف استعداد) در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ۳ مولفه و ۲۳ شاخص به شرح جدول شماره ۱ شناسایی شد. مولفه نگرش در استعداد دارای ۹ شاخص، دانش در استعداد دارای ۶ شاخص و مهارت در استعداد دارای ۸

شاخص می‌باشد. یافته‌های بخش کیفی پژوهش طی دو فرایند سندکاوی (مطالعه مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش) و مصاحبه با خبرگان منجر به شناسایی ۴ مولفه و ۲۹ شاخص کشف استعداد گردید که عبارتند از:

نگرش در استعداد (۸ شاخص)

دانش در استعداد (۶ شاخص)

بینش در استعداد (۷ شاخص)

مهارت در استعداد (۸ شاخص)

پس از اجرای فن دلفی و محاسبه روایی محتوایی (CVR) مولفه‌ها و شاخص‌های کشف استعداد تغییر یافت و با ادغام و حذف برخی مولفه‌ها و شاخص‌ها، نهایتاً حاصل بخش کیفی شناسایی ۳ مولفه و ۲۳ شاخص به شرح زیر شد:

نگرش در استعداد (۹ شاخص)

دانش در استعداد (۶ شاخص)

مهارت در استعداد (۸ شاخص)

با اجرای آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی هر سه مولفه و شاخص‌های ۲۳ گانه کشف استعداد شناسایی شده، مورد تایید قرار گرفتند. بار عاملی کلیه مولفه‌ها و شاخصها بالاتر از ۰/۳ قرار گرفتند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که شاخصهای بدست آمده (متغیرهای مشاهده شده) به خوبی می‌توانند مولفه‌هایشان (متغیر پنهان) را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۳ و ضرایب معنی داری خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد، بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها با مولفه خود برقرار بوده و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مولفه‌ها داشتند. کلیه شاخصهای برازش الگو نیز موید برازش الگو بوده است.

پاسخ سوال فرعی دوم: روش‌های توسعه و آموزش مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک کدامند؟

بر اساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش که در همین فصل به تفصیل بحث شد برای روش‌های توسعه و آموزش مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ۳ روش مشتمل بر ۳۲ شاخص شناسایی شد. روش‌های شناسایی شده عبارتند از: ۱- روش‌های ارائه مستقیم در استعداد با ۸ شاخص ۲- روش‌های تعامل در استعداد با ۱۰ شاخص ۳- روش‌های کاربردی- عملیاتی در استعداد با ۱۴ شاخص. یافته‌های بخش کیفی پژوهش طی دو فرایند سندکاوی (مطالعه مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش) و مصاحبه با خبرگان منجر به شناسایی ۳ روش و ۳۳ شاخص روشهای توسعه و آموزش استعداد گردید که عبارتند از:

روش‌های ارائه مستقیم در استعداد (۸ شاخص)

روش‌های تعاملی در استعداد (۱۰ شاخص)

روش‌های کاربردی- عملیاتی در استعداد (۱۵ شاخص)

پس از اجرای فن دلفی و محاسبه روایی محتوایی (CVR) کلیه مولفه‌ها و شاخص‌های روشهای توسعه و آموزش استعداد به جزء یک شاخص مورد تایید قرار گرفتند. حاصل بخش کیفی شناسایی ۳ مولفه و ۳۲ شاخص به شرح زیر شد:

روش‌های ارائه مستقیم در استعداد (۸ شاخص)

روش‌های تعاملی در استعداد (۱۰ شاخص)

روش‌های کاربردی- عملیاتی در استعداد (۱۴ شاخص)

با اجرای آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی هر سه مولفه و شاخص‌های ۳۲ گانه روشهای توسعه و آموزش استعداد شناسایی شده، مورد تایید قرار گرفتند. بار عاملی کلیه مولفه‌ها و شاخصها بالاتر از ۰/۳ قرار گرفتند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که شاخصهای بدست آمده (متغیرهای مشاهده شده) به خوبی می‌توانند مولفه‌هایشان (متغیر پنهان) را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۳ و ضرایب معنی داری خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد، بنابراین رابطه

مطلوبی بین شاخص‌ها با مولفه خود برقرار بوده و مهم و معناداری در اندازه‌گیری مولفه‌ها داشتند. کلیه شاخصهای برازش الگو نیز موید برازش الگو بوده است.

پاسخ سوال فرعی چهارم: اعتباربخشی حفظ و نگهداشت استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک چگونه است ؟

بر اساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش که در همین فصل به تفصیل بحث شد برای اعتباربخشی حفظ و نگهداشت استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ۳ اعتبار مشتمل بر ۲۳ شاخص شناسایی شد. سازوکارهای شناسایی شده عبارتند از: ۱- استعداد در محیط واقعی با ۷ شاخص ۲- استعداد در محیط مجازی با ۸ شاخص ۳- استعداد در محیط دانشگاه با ۸ شاخص. یافته‌های بخش کیفی پژوهش طی دو فرایند سندکاوی (مطالعه مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش) و مصاحبه با خبرگان منجر به شناسایی ۳ سازوکار و ۲۳ شاخص حفظ و نگهداشت استعداد گردید که عبارتند از:

استعداد در محیط واقعی (۷ شاخص)

استعداد در محیط مجازی (۸ شاخص)

استعداد در محیط دانشگاه (۸ شاخص)

پس از اجرای فن دلفی و محاسبه روایی محتوایی (CVR) کلیه مولفه‌ها و شاخص‌های حفظ و نگهداشت استعداد مورد تایید قرار گرفتند. ماحصل بخش کیفی شناسایی و تایید ۳ مولفه و ۲۳ شاخص اولیه به شرح زیر شد:

استعداد در محیط واقعی (۷ شاخص)

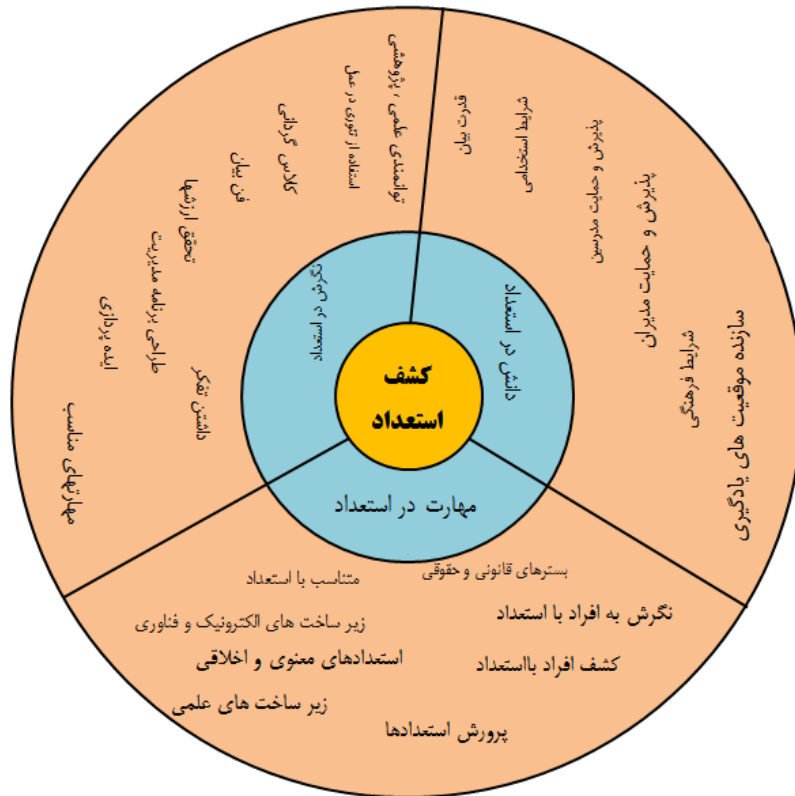
استعداد در محیط مجازی (۸ شاخص)

استعداد در محیط دانشگاه (۸ شاخص)

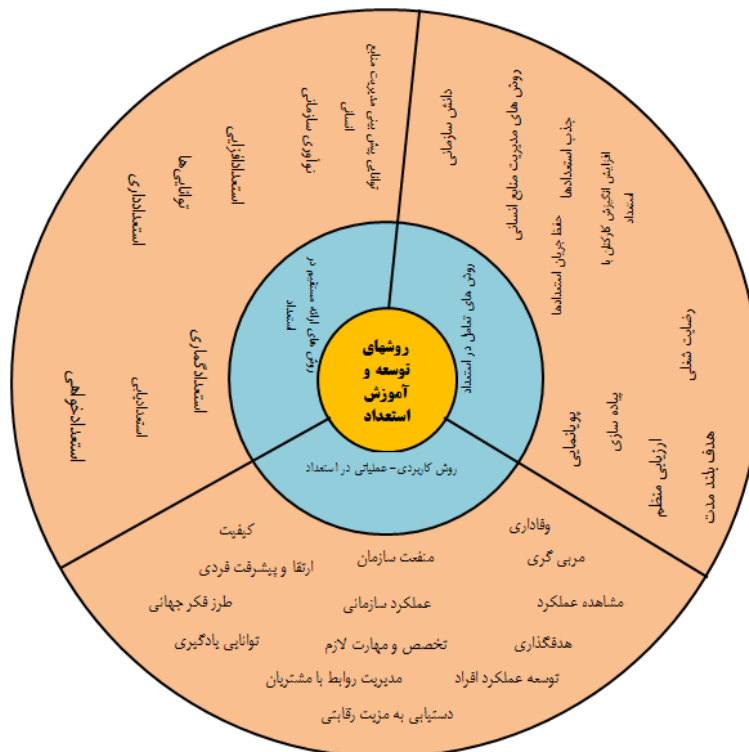
با اجرای آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی هر سه سازوکار و شاخص‌های ۲۳ گانه حفظ و نگهداشت استعداد شناسایی شده به جزء یک شاخص « انطباق برنامه با علم روز »، مورد تایید قرار گرفتند. بار عاملی کلیه مولفه‌ها و شاخصها بالاتر از ۰/۳ قرار گرفتند. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که شاخص‌های بدست آمده (متغیرهای مشاهده شده) به خوبی می‌توانند مولفه‌هایشان (متغیر پنهان) را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۳ و ضرایب معنی‌داری خارج از بازه $\pm 1/96$ می‌باشد، بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها با مولفه خود برقرار بوده و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مولفه‌ها داشتند. کلیه شاخصهای برازش الگو نیز موید برازش الگو بوده است.

پاسخ سوال فرعی سوم: الگوی مفهومی اولیه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک چگونه است ؟

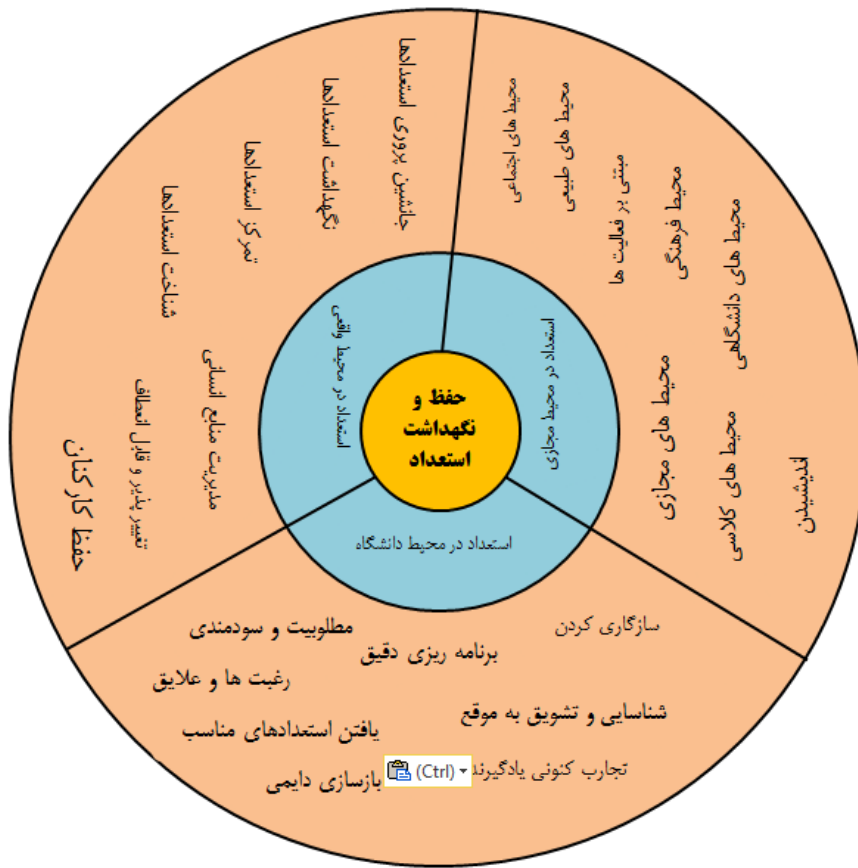
پس از بررسی و مطالعات مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی موضوع مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک و مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران سه بعد، ۹ مولفه و ۷۸ شاخص در قالب یافته‌های بخش کیفی شناسایی شد که سه الگو را شکل دادند. این سه الگو در قالب اشکال ۱، ۲ و ۳ ترسیم شده‌اند که با هم الگوی مفهومی اولیه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک را شکل داده‌اند. الگوی مفهومی اولیه کشف استعداد در مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی شامل ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها به شرح شکل ۱ می‌باشد.



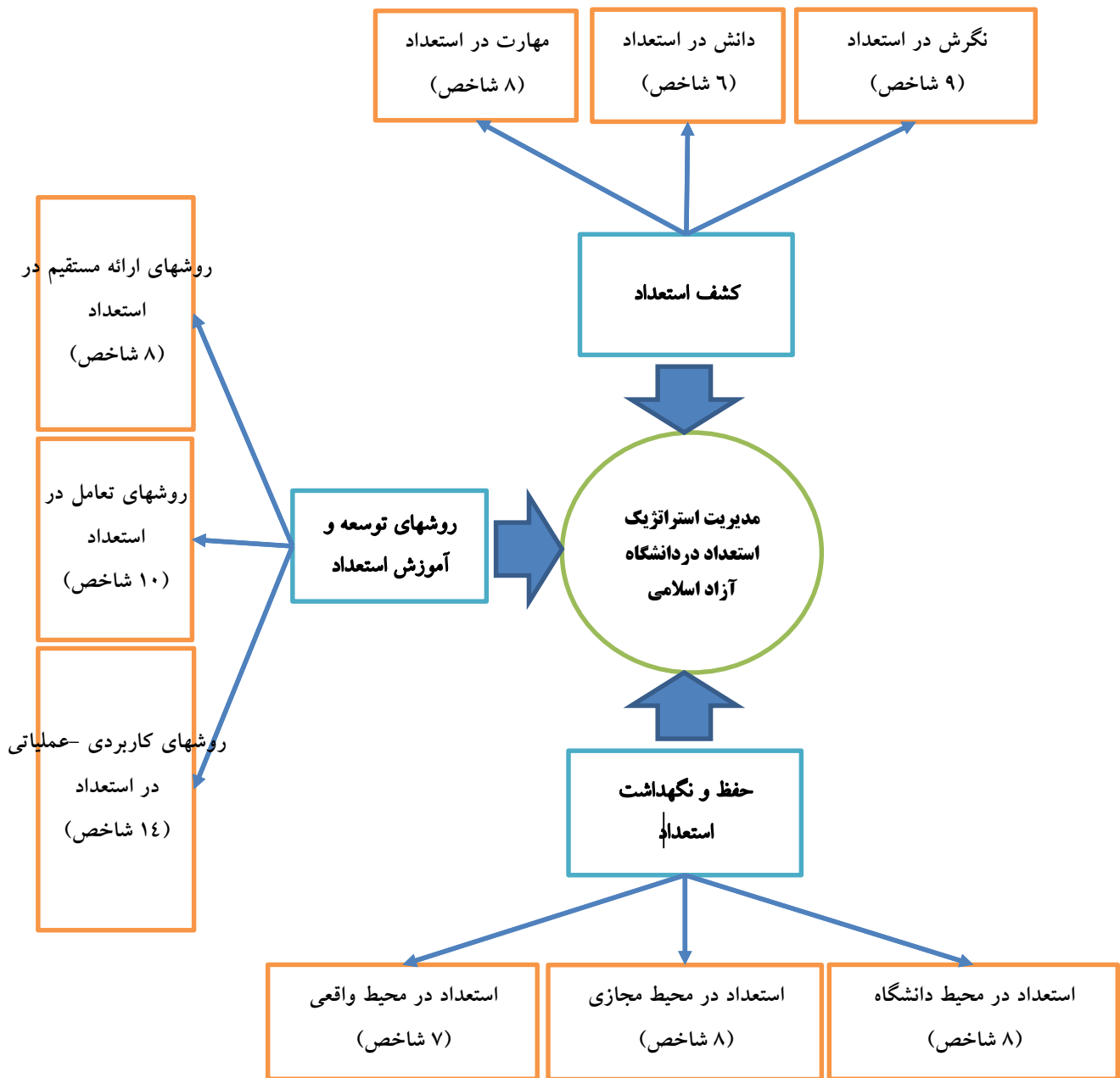
الگوی مفهومی اولیه روشهای توسعه و آموزش استعداد مدیریت استراتژیک استعداد دانشگاه آزاد اسلامی شکل ۲ می باشد.



الگوی مفهومی اولیه اعتبار بخشی حفظ و نگهداشت استعداد در مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی به شرح شکل ۳ می باشد.



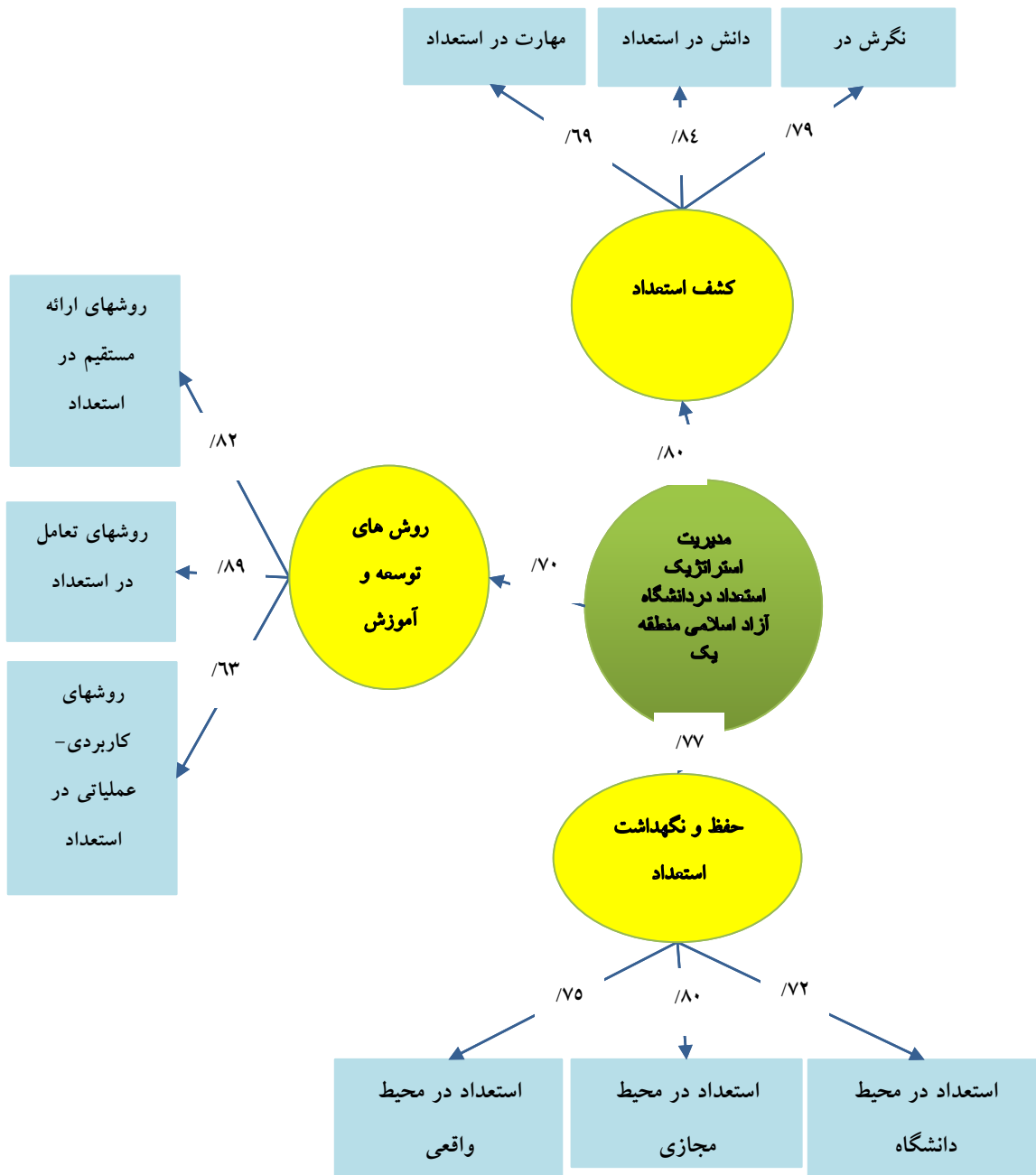
پاسخ به این سوال پژوهش از ترکیب پاسخ سه سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه کشف استعداد، روشهای توسعه و آموزش استعداد و حفظ و نگهداشت استعداد مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک کدامند؟ بدست آمد. پس از بررسی و مطالعات مبانی نظری و پیشینه تحقیقاتی موضوع مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک و مصاحبه با خبرگان و صاحب نظران سه مولفه کشف استعداد شامل نگرش در استعداد با ۹ شاخص، دانش در استعداد با ۶ شاخص و مهارت در استعداد با ۸ شاخص شناسایی شد؛ در خصوص روشهای توسعه و آموزش استعداد نیز سه روش ارائه مستقیم در استعداد با ۸ شاخص، روش تعاملی در استعداد با ۱۰ شاخص، روش کاربردی- عملیاتی در استعداد با ۱۴ شاخص شناسایی شد و در نهایت سه مولفه حفظ و نگهداشت استعداد، استعداد در محیط واقعی با ۷ شاخص، استعداد در محیط مجازی با ۸ شاخص و استعداد در محیط دانشگاه با ۸ شاخص شناسایی شد. پس از ترسیم الگوهای مفهومی مجزا برای هر یک از ابعاد الگو، الگوی مفهومی نهایی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی، ترکیب سه پاسخ قبل در قالب الگوی مفهومی به سه بعد، ۹ مولفه و ۷۸ شاخص مطابق شکل ۴ ترسیم شده است.



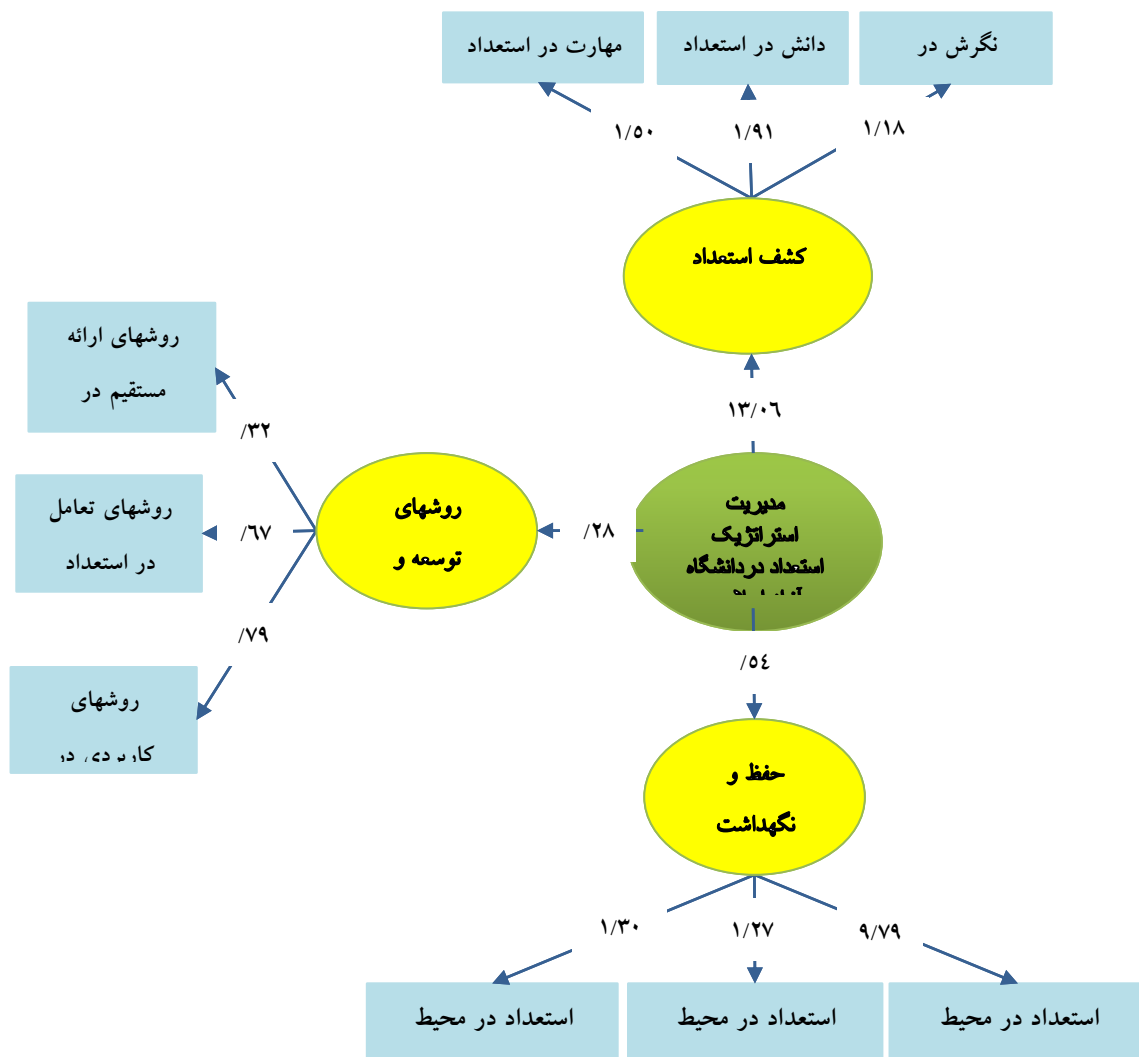
سوال اصلی پژوهش: چه الگویی می توان برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ارائه کرد؟

در نهایت الگوی ساختاری قابل ارائه برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ترسیم شد. ضرایب مسیر دانش در استعداد برابر $(\lambda = 0/84$ و $t = 15/91$)، نگرش در استعداد برابر $(\lambda = 0/79$ و $t = 13/18$)، مهارت در استعداد برابر $(\lambda = 0/69$ و $t = 10/50$) بدست آمده است. ضرایب مسیر روش تعاملی در استعداد برابر $(\lambda = 0/89$ و $t = 9/67$)، روش ارائه مستقیم در استعداد برابر $(\lambda = 0/82$ و $t = 7/32$)، روش کاربردی-عملیاتی در استعداد برابر $(\lambda = 0/63$ و $t = 5/79$) بدست آمده است. ضرایب مسیر استعداد در محیط مجازی برابر $(\lambda = 0/80$ و $t = 15/27$)، استعداد در محیط واقعی برابر $(\lambda = 0/75$ و $t = 13/30$)، استعداد در محیط دانشگاه برابر $(\lambda = 0/72$ و $t = 9/79$) بدست آمده است. ترکیب و تحلیل این ضرایب نشان می دهد برای توسعه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک ابتدا باید دانش در استعداد افزایش یابد و سپس نگرش آنها به استعداد تغییر کند و در نهایت مهارت در استعداد بهبود یابد. برای انجام این مهم می توان ابتدا از روشهای

تعاملی در استعداد و سپس روش ارائه مستقیم در استعداد و روش کاربردی-عملیاتی در استعداد استفاده کرد. حفظ و نگهداشت استعداد نیز استعداد در محیط مجازی و سپس استعداد در محیط واقعی و استعداد در محیط دانشگاه می‌باشد. در نهایت الگوی ساختاری قابل ارائه برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک به شرح نمودار شماره ۵ الگوی ساختاری مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در حالت استاندارد است:



الگوی ساختاری ترسیم شده نشان می‌دهد کلیه بارهای عاملی بین مولفه‌ها با ابعادشان بزرگتر از ۰/۳ است و بر این اساس می‌توان گفت مولفه‌های تعریف شده قدرت تبیین سازه اصلی خود در شکل شماره ۶ الگوی ساختاری مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در حالت ضرایب معنی دار را دارند.



همچنین نتایج الگوی ساختاری ترسیم شده نشان می‌دهد کلیه ضرایب معنی داری (t) خارج از بازه $\pm 1/96$ می باشند و لذا معنی داری بین مولفه‌ها و ابعاد شان را تایید می کنند. از بین کشف استعداد، دانش در استعداد با بار عاملی (0/84) و ضریب معنی داری (15/91) بالاتر همبستگی قوی تر با کشف استعداد دارد و سپس به ترتیب نگرش در استعداد (0/79 و 13/18) و مهارت در استعداد (0/69 و 10/50) قرار گرفته اند.

از بین روشهای توسعه و آموزش استعداد روشهای تعاملی در استعداد با بار عاملی و ضریب معنی داری بالاتر همبستگی قوی تری با روشهای توسعه و آموزش استعداد دارد و سپس روشهای ارائه مستقیم در استعداد و روشهای کاربردی- عملیاتی در استعداد قرار گرفته اند. از بین حفظ و نگهداشت استعداد، استعداد در محیط دانشگاه با کسب بار عاملی و ضریب معنی داری بالاتر بهترین مولفه حفظ و نگهداشت استعداد می باشد و سپس استعداد در محیط مجازی و استعداد در محیط واقعی قرار گرفته اند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگویی برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک شکل دهی شده است. در راستای دستیابی به این هدف، اهداف و سوالات فرعی تبیین شد که در نهایت منجر به شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های الگوی کشف استعداد، روشهای توسعه و آموزش استعداد و نگهداشت استعداد در مدیریت استراتژیک

استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی؛ از نظر داده‌ها، آمیخته از نوع اکتشافی می‌باشد؛ بنابراین رویکرد این پژوهش ترکیبی از رویکردهای کیفی و کمی (آمیخته) است که در آن از روشهای کیفی مقتضی از جمله مصاحبه اکتشافی جهت استخراج عامل‌ها (شاخص‌ها، مولفه‌ها و ابعاد) و همچنین سنجش‌های پژوهش و از روش‌های کمی برای تایید الگوهای اندازه‌گیری استفاده شد. در این تحقیق بر اساس طرح آمیخته اکتشافی، ابتدا از طریق روش تحقیق کیفی اطلاعات مورد نیاز در مورد تدوین الگوی بالن مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک گردآوری شده و روابط علی آنها مشخص شد؛ بنابراین در این تحقیق در مرحله طراحی الگو با استفاده از راهبرد پژوهش کیفی و روش داده بنیاد موضوع مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک مورد موشکافی دقیق قرار گرفته و الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در قالب تبیین ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها تعیین شدند. در روش تحلیل داده‌های کیفی از روش کدگذاری باز (تولید مفاهیم اولیه، تولید مقوله‌های عمده)، کدگذاری محوری (ارتباط بین مقوله‌ها) و کدگذاری انتخابی استفاده شد. پس از این مرحله به منظور آزمودن الگوی تدوین شده با استفاده از روشهای تحقیق کمی یعنی تحلیل عاملی، داده‌های حاصل از مرحله کیفی مورد آزمون قرار گرفته و الگوی پژوهش مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفت. از نظر ماهیت و نوع مطالعه پژوهش حاضر بر دو نوع است: روش پیمایشی مقطعی، زیرا پژوهش در یک مقطع زمانی خاص، بر روی یک نمونه خاص و در یک موضوع خاص توسط پژوهشگر صورت گرفته و نیز بر مبنای نظریه داده بنیاد، طراحی الگو انجام شده است. در مرحله کیفی، جامعه آماری متشکل از افراد خبره و صاحب نظران و مطلعین کلیدی در حوزه قلمرو موضوعی تحقیق بودند. همچنین از آنجا که به دنبال ساختن الگو و نظریه‌ای بر اساس داده‌های گردآوری شده بودیم، راهبرد مورد استفاده نمونه‌گیری آگاهانه و روش آن نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی بود. اما در مرحله کمی، جامعه آماری متشکل از ۱۳۱۰ دانشجویان منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی بود که بر اساس جدول شماره ۳۸۴ کرجسی و مورگان حجم نمونه ۳۸۴ نفر تعیین شد و سپس به روش تصادفی طبقه‌ای پرسشنامه بین آنها توزیع شد. در گام اول برای آشنایی با مفاهیم پایه و مبانی نظری و نیز آشنایی با مطالعات پیشین در خصوص موضوع مورد بحث، از روش کتابخانه‌ای یا سندکاوی استفاده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله کیفی از روش کتابخانه‌ای (سندکاوی) و روش میدانی (مصاحبه و فن دلفی) استفاده شد و در مرحله کمی از روش میدانی (پرسشنامه) استفاده شد. در تحقیق حاضر، برای تعیین اعتبار درونی (قابلیت اعتبار) یافته‌ها، علاوه بر اینکه داده‌ها با مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق بدست، مصاحبه با خبرگان و نظرات و رهنمودهای آنها نیز لحاظ شد و قبل از کدگذاری، جرح و تعدیل نهایی به عمل آمد. برای تأیید دقت و صحت داده‌ها، در مورد اعتبار مطالعه از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش استفاده گردید. به این ترتیب که نتایج تحلیل و مقوله بندی‌های حاصل از مصاحبه شونده‌ها، در اختیار آنان قرار گرفت که آنها را تأیید نمودند (در قالب فن دلفی). جهت تعیین اعتبار بیرونی (انتقال پذیری) یافته‌ها از تکنیک‌های حصول اشباع نظری، استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری و تحلیل نمادها و نشانه‌ها و توصیف غنی داده‌ها، بهره گرفته شد. جهت تعیین روایی (تأییدپذیری) یافته‌ها نیز از تکنیک جمع‌آوری داده‌ها از منابع متعدد و انعطاف روش استفاده گردید. اعتبار ابزار مذکور (پرسشنامه) از طریق آلفای کرونباخ و روایی آن از طریق روایی صوری، محتوایی، سازه انجام شده است. این پژوهش طی سه مرحله انجام گرفت. در مرحله اول یا مرحله شناخت و تبیین طرح تحقیق، تهیه طرح تحقیق، مطالعه مقدماتی مبانی نظری مرتبط با تحقیق در حوزه مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک مورد بررسی قرار گرفت. در این بخش مفاهیم و مقوله‌هایی که می‌توانست با مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک مرتبط شود و همچنین ادبیات پژوهشی داخلی و خارجی مورد بررسی قرار گرفتند. در مرحله دوم یعنی مرحله شناسایی مولفه‌ها و طراحی الگو (تحقیق کیفی) با توجه به یافته‌های مرحله اول تحقیق، در ابتدای امر سوالات مصاحبه‌ها تدوین شد. مصاحبه‌های عمیق با خبرگان صورت پذیرفت. انتخاب نمونه‌ها در این بخش تا مرحله اشباع نظری پیش رفت. در ادامه تحلیل داده‌های کیفی به روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی صورت گرفت. در پایان این مرحله استخراج الگوی مفهومی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک انجام شد. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی این پژوهش استفاده از روش کدگذاری نظری (برگرفته از روش نظریه داده بنیاد) بود. تحلیل داده‌های بدست آمده در این پژوهش به صورت جداگانه صورت گرفت؛ به عبارت دیگر داده‌های کیفی نیز با استفاده از کدگذاری باز، محوری و انتخابی و ملزومات انجام هر یک از این مراحل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و ۳ بعد، ۱۰ مولفه و ۸۵ شاخص بدست آمد. در نهایت به نظریه‌ای برای تبیین الگوی مدیریت

استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک نائل شدیم. در پایان مرحله کیفی برای الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک با اجرای فن دلفی و محاسبه ضریب نسبی روایی محتوای (CVR)، ۳ بعد ۹ مولفه و ۷۸ شاخص شناسایی و تایید شد. در این پژوهش بدنبال ارائه الگویی برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بودیم و در راستای دستیابی به این الگو، مولفه‌ها و شاخص‌های کشف استعداد برای مدل استخراج شد و سپس روش‌های توسعه و آموزش استعداد و حفظ و نگهداشت استعداد آن شناسایی شد. مدل شناسایی شده برای مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک از سه بخش تشکیل شده است که ابتدا حوزه‌هایی که بایستی در آنها کشف استعداد ایجاد شود، سپس روش‌های توسعه و آموزش استعداد در نهایت حفظ و نگهداشت استعداد می‌باشد. در خصوص روش‌هایی که باید دانشجویان در آنها کشف استعداد کنند سه حوزه دانش در استعداد، مهارت در استعداد و نگرش در استعداد می‌باشد. در خصوص روش‌های توسعه و آموزش استعداد سه روش ارائه مستقیم در استعداد، روش تعاملی در استعداد و روش واقعی، استعدادی- عملیاتی در استعداد شناسایی شده است و در نهایت حفظ و نگهداشت استعداد سه مولفه استعداد در محیط واقعی، استعداد در محیط مجازی و استعداد در محیط دانشگاه شناسایی شده است. این سه بخش رویهم رفته مدل مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در تحقیق حاضر را تشکیل داده‌اند. بر اساس نتایج بدست آمده در بخش بعد کشف استعداد به سه مولفه نگرش در استعداد، دانش در استعداد و مهارت در استعداد دست یافته‌ایم. وضعیت موجود سه مولفه مزبور نشان داد که دانش در استعداد از دو مولفه دیگر پایینتر است هرچند که وضعیت هر سه مولفه پایینتر از میانگین قرار داشتند. از طرف دیگر نتایج تحلیل عاملی آنها نشان داد دانش در استعداد بیشترین همبستگی را با کشف استعداد دارد. بر اساس وضعیت موجود و وضعیت مطلوب الگوی ارائه شده می‌توان بیان کرد که در درجه اول بایستی اقدام به تقویت دانش در استعداد نمود و سپس نگرش آنها را نسبت به استعداد تغییر داد و در نهایت مهارت در استعداد را افزایش داد. بر اساس مقدمه فوق، بحث پیرامون مولفه‌های اصلی بدست آمده برای الگوی کشف استعداد دانشگاه‌ها را می‌توان چنین مطرح کرد که؛

بعد کشف استعداد در سه حوزه دانش در استعداد، مهارت در استعداد و نگرش در استعداد قابل بحث و بررسی است. بر اساس تحقیقات و یافته‌های پیشین که به طور مبسوط در فصل دوم ارائه شد (هرچند تحقیق مشابهی در این زمینه انجام نشده است) می‌توان گفت سه حوزه شناسایی شده برای کشف استعداد با تحقیقات قبلی توسط عباس پور و خالوندی (2013)، دارایی (2012)، برنا (2017)، آرمسترانگ (2019)، مو تا (2019)، بحرانی (2013)، ورما و همکاران (2018)، و یکی فیلد (2017)، میرزایی (2014)، محمدی (2018)، نامجو (2014)، ورال و همکاران (2018)، لونا و همکاران (2016)، همخوانی دارد. در تحقیق صورت گرفته توسط دارایی (2012) دانش در استعداد به عنوان یکی از مولفه‌های کشف استعداد شناسایی شده است و بیان داشته‌اند که تسهیم دانش استعداد به صورت مستقیم و غیرمستقیم و به کارگیری دانش استعداد به صورت مستقیم بر روی فرایند کشف استعداد سازمانی اثرگذاری معنی‌داری دارند. لذا مولفه دانش استعداد شناسایی شده در تحقیق حاضر به وسیله تحقیق آنها پشتیبانی شده است. این مولفه همچنین توسط و یکی فیلد (2017) نیز مطرح شده است. وی با بررسی اثرگذاری آموزش روش استعداد به این نتیجه رسید که نیازهای فارغ التحصیلان برای آموزش استعداد با برون‌دادهای واقعی بر حسب مهارت‌های استعداد، دانش استعداد و نگرش استعداد هماهنگی ندارد و این ناهماهنگی ناشی از انتظارهای آنان از نیازهای آموزش استعداد واقعی و آینده است. علاوه بر یافته‌های پیشین توسط سایر محققان، یافته‌های محقق در قالب مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته نیز تاییدات بی شماری در خصوص دانش استعداد به عنوان یکی از مولفه‌های اصلی کشف استعداد بدست آمده است که می‌توان به برخی از آنها اشاره کرد. به طور مثال مصاحبه شونده شماره ۲ بیان می‌کند «فرد مستعد مستمر بدنبال کسب دانش در استعداد خود است و روشها را دنبال می‌کند و فرصتهای آن را شناسایی می‌کند» یا مصاحبه شونده شماره ۱۰ می‌گوید «فرصت‌طلبی و کشف استعدادها برای فرد ویژگی اصلی است. فرد مستعد باید بتواند با

1Armstrong

2Mwita

3Wakefield

4Luna-Arocas, R. and Morley, M.

دانش موجود خود استعدادش را شناسایی می کند». این مفهوم توسط مصاحبه شونده شماره ۵ نیز تأکید شده است که «پیش‌بینی استعداد های آتی مردم و جامعه می تواند منحصر به فردترین ویژگی آنان باشد که بدنبال آن جهت رفع نیازهای آتی و موفقیت خود دست به خلاقیت می‌زنند». به طور کلی دستیابی به دانش استعداد می تواند به کشف استعداد در این زمینه را فراهم کند چرا که برخورداری از دانش کافی در زمینه استعداد، فرد را به سلاحی مجهز می کند که بتواند منابع را شناسایی کند، وضعیت را تحلیل کند، تقاضاها را پیش بینی و شناسایی کند، فرصتها را تشخیص دهد و به موقع در خصوص آنها اقدام کند و به عنوان فردی موفق ظاهر شود. دومین بعد الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک، روشهای توسعه و آموزش استعداد بود. برای این بخش سه مولفه روشهای ارائه مستقیم در استعداد، روش تعاملی در استعداد و روش کاربردی- عملیاتی در استعداد شناسایی شده است. در خصوص روشهای توسعه و آموزش استعداد نتایج نشان داد وضعیت موجود روشهای کاربردی- عملیاتی پایینتر از دو روش دیگر تعاملی و ارائه مستقیم قرار دارد. هر چند وضعیت موجود هر سه روش پایینتر از میانگین قرار داشت. از طرف دیگر نتیجه تحلیل عاملی تأییدی نشان داد روش تعاملی بیشترین همبستگی را با توسعه و آموزش استعداد دارد. حاصل تحلیل وضعیت موجود و مطلوب نشان می دهد بهترین روش توسعه و آموزش استعداد روش های تعاملی است و پس از آن باید به سراغ سایر روشهای ارائه مستقیم و روشهای کاربردی- عملیاتی رفت. این یافته پژوهش در مقایسه با نتایج و یافته‌های سایر محققان همخوانی هایی دارد به طور مثال با تحقیقات احمدی مقدم (2018)، نامجو (2014)، میرزایی (2014)، یوران (2017)، دهقانان (2018)، لونا و همکاران (2016)، کولینگز و ملاهی (2019)، داروئیان (2019)، محمدی (2018) و رال و همکاران (2018) تاحدودی همسو است. میرزایی (2014) به این نتیجه رسیدند که آموزش روشهای توسعه و آموزش استعداد بر قصد مدیریت استعداد تأثیرگذار است. محمدی (2018) بیان کردند که روشهای توسعه و آموزش استعداد برای ترغیب بیشتر موفقیت دانشجویان مؤثر است. کولینگز و ملاهی (2019) نیز یکی از شاخص‌های تأثیرگذار بر استعداد را محتوای دروس دانشگاهی و نحوه ارائه آن شناسایی کرده اند. یوران (2017) بیان می کند تأکید بیشتر موفقیت ها بر روی آموزش مدیریت استعداد است. همچنین دخالت آموزش بیشتر متوجه انگیزش شخصی و مهارت‌های استعداد است. یوران (2017) نیز نشان دادند که 37/6 درصد از دانشجویان علاقه‌مند به فراگیری چگونگی مدیریت استعداد هستند. افزون بر این 44/4 درصد از کل افراد مورد تحقیق اعتقاد دارند که استعداد در همه افراد وجود دارد. بنابراین با آموزش رسمی به افراد می‌توان آنها را مدیریت کرد. به جزء بررسی صورت گرفته از تحلیل‌های سندکاوی که به آنها اشاراتی رفت، مصاحبه‌های صورت گرفته نیز منجر به ارائه روش‌هایی برای توسعه و آموزش استعداد گردیده است که با نتایج تحقیقات قبلی همخوانی دارد. به عنوان نمونه مصاحبه شونده‌های شماره ۲، ۳، ۶، ۷، ۸، ۱۳ به «دعوت از افراد با استعداد» اشاره کردند و معتقدند سخنرانی افراد با استعداد به عنوان میهمان می تواند به مدیریت استعداد افراد کمک نماید. مصاحبه شونده‌های شماره ۱، ۳، ۵، ۷، ۱۴ «مشاوره گرفتن از متخصصان» را به عنوان روشی برای توسعه و آموزش استعداد معرفی کردند. مصاحبه شونده شماره ۸ و ۱۵ «تدریس خصوصی آموزش استعداد» را مطرح کردند. و نهایتاً «برگزاری سمینار» را مصاحبه شونده شماره ۱، ۴، ۹ و ۱۱ و مصاحبه شونده شماره ۱۰ و ۱۲ «روش ارائه مستقیم» را به عنوان یکی از روش مستقیمی که منجر به توسعه و آموزش استعداد می گردد بیان کردند. بخش سوم الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک به حفظ و نگهداشت استعداد پرداخته است. در تحقیق حاضر همان گونه که قبلاً نیز گفته شده حفظ و نگهداشت استعداد در قالب سه مولفه شناسایی شده است: استعداد در محیط مجازی، استعداد محیط واقعی و استعداد محیط دانشگاه. در خصوص حفظ و نگهداشت استعداد نتایج نشان داد وضعیت موجود استعداد در محیط دانشگاه پایینتر از دو استعداد در محیط مجازی و واقعی است. از طرف دیگر استعداد در محیط مجازی بیشترین همبستگی را با حفظ و نگهداشت استعداد دارد. حاصل تحلیل وضعیت موجود و مطلوب بدست آمده حکایت از آن دارد که برای بهبود حفظ و نگهداشت استعداد بهتر است ابتدا استعداد در محیط مجازی را بکار گرفت و سپس استعداد در محیط واقعی و دانشگاه را استفاده کرد. تحقیقات انجام شده قبلی توسط سایر محققان نیز تاحدودی با نتایج بدست آمده در

این تحقیق همخوانی داشته است و برخی از شاخصها و مولفه بدست آمده در تحقیق حاضر با سیله یافته‌های قبلی تایید شده‌اند. از جمله می‌توان به تحقیق بحرانی (2012)، احمدی مقدم (2018)، داروئیان (2019)، ورما و همکاران (2018)، رومیانی (2019)، دهقانان (2018)، عباس پور و خالوندی (2012)، برنا (2017)، دارایی (2012)، لونا و همکاران (2016)، یوران (2017)، آرمسترانگ (2019)، اشاره کرد. بحرانی (2013) عواملی نظیر حفظ کارکنان ماهر، شناخت استعدادها، تمرکز استعدادها و نگهداشت استعدادها را به عنوان حفظ و نگهداشت استعداد معرفی کردند. صفرزاده و همکاران (2009) ایجاد یک محیط پویا و علمی در دانشگاه را به عنوان سازوکار کارآفرینی معرفی کردند. عباس پور و خالوندی (2013)، پس از شناسایی عوامل اثرگذار بر فرایند استعداد، متغیرهای محیطی دانشگاهی را به عنوان یکی از عوامل اثرگذار و به عنوان یکی از حفظ و نگهداشت استعداد ذکر کردند. یوران (2017) شناخت استعدادها را به عنوان حفظ و نگهداشت استعداد بیان می‌کنند و معتقدند شناخت استعدادها منجر به موفقیت واقعی می‌شود. یافته‌های پژوهش لونا و همکاران (2016) نیز عوامل محیطی مجازی را موثر بر استعداد می‌دانند و ادراکات دانشجویان از محیط دانشگاه را بر تقویت استعداد محیطی مجازی موثر می‌دانند. نتایج بخش سندکاوی که منجر به همخوانی تعدادی از شاخصها و مولفه‌های الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک در تحقیق حاضر با یافته‌های سایر محققان گردید تنها تایید کننده‌های نتایج تحقیق نبودند و مصاحبه‌های صورت گرفته نیز به تکرار به حفظ و نگهداشت استعداد اشاره کرده‌اند. از جمله در مصاحبه شماره ۲ چنین آمده است که «یافتن استعدادهای مناسب بهترین تجربه عملی برای موفقیت است» این موضوع در مصاحبه‌های شماره ۱، ۴، ۹، ۱۰، ۱۱ نیز تکرار شده است. همچنین «شناسایی و تشویق به موقع» توسط مصاحبه شونده‌های شماره ۳، ۶ و ۱۴ عنوان شده است که معتقدند می‌تواند به موفقیت در استعداد کمک شایان توجهی نماید. در مجموع می‌توان گفت برای طراحی و اعتباربخشی الگوی مدیریت استراتژیک استعداد در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بایستی به ترتیب به تقویت دانش در استعداد، نگرش در استعداد و مهارت در استعداد دانشجویان اقدام نمود؛ سپس به ترتیب از روشهای تعاملی در استعداد، روشهای ارائه مستقیم در استعداد و روشهای کاربردی- عملیاتی در استعداد استفاده نمود و در نهایت به ترتیب استعداد در محیط مجازی، استعداد در محیط واقعی و استعداد در محیط دانشگاه را بکار گرفت.

"Design and Accreditation of Strategic Talent Management Model in Islamic Azad University, Case Study of Region One"

Abstract:

The aim of this study was to design and validate a strategic talent management model in Islamic Azad University, a case study of region one. Purpose research, applied; In terms of data, it is an exploratory mix, and in terms of the nature and manner of data collection, there is a correlation in the qualitative part of the foundation data and a descriptive quantitative part. The data collection method was a combination of heuristic and in terms of nature and type of study, the cross-sectional survey method was based on data theory. The statistical population of the qualitative stage consisted of experts, experts and key informants in the field of research that were selected by informed, purposeful sampling and snowball sampling. The population of the quantitative stage consisted of all faculty members and administrators of region one of the Islamic Azad University. Based on Krejcie and Morgan's table, the sample size was 384 and then a questionnaire was distributed among them in a stratified random manner. The method of data collection in the qualitative part was library and field and interview and in the quantitative part was done by field method and with a questionnaire. Content and structure validity were used for instrument validity and Cronbach's alpha was used to determine the reliability of the instrument. The method of qualitative data analysis was open coding, axial

coding and selective coding. For quantitative data analysis, exploratory and confirmatory factor analysis tests and one-sample t-test were used. The results were in the qualitative stage of providing a model for strategic talent management with 3 dimensions, 9 components and 78 indicators, which were approved in the quantitative stage of 3 dimensions, 9 components and 77 indicators. Finally, the model of strategic talent management in the region of an Islamic Azad University with 3 dimensions (talent discovery, methods of talent development and training and talent retention), 9 components (attitude in talent, knowledge in talent, skill in talent, methods of direct presentation in talent, Interactive methods in talent, applied-operational methods in talent, talent in real environment, talent in virtual environment, talent in university environment) and 77 indicators were designed and approved.

Keywords: Talent, Strategic Management, Students, Professors, Islamic Azad University.

منابع و مأخذ

1. Abasheri, a. and Hossani, S. Y. (2019). Structural equation modeling. Tehran. Sociologists
2. Abol Alaei, Behzad (2009), A New Look at the Challenges, Programs and Perspectives of Human Resource Management, Tadbir Monthly, No. 205.
3. Ulrich, Dave, Brook Bank, Vienna (2009), Human Resources Value Creation Project, Translated by: Masoud Binesh, Afshin Dabiri and Reza Gharaipour, Tehran: Ahar Publications, First Edition.
4. Armstrong, Michael (2016) Strategic Human Resource Management (Practice Guide), translated by Seyed Mohammad Arabi and Davood Izadi, Tehran, Cultural Research Office.
5. Tajuddin, Mohammad and Ma'ali Tafti, Marjan (2018), Why Talent Management? , Tadbir Monthly, No. 191 Narimani, Mehdi- Talent Management Article- 11/29/92 - Organizational Behavior Watch Website.
6. Hosseini, Simin Sadat (2012) What is recruitment? , Tact Publications.
7. Dehghanan, Manouchehr (2018) Designing a model for optimizing the talent management process, Public Management Research, No. 19, pp. 103 – 128
8. Romiani, Behzad (1398), Introduction to the Concepts and Application of Expandable Business Reporting Language, Certified Public Accountant Quarterly, Nos. 8 and 9.
9. Wright Card, Roger (2008), Talent Management: A New Look at Human Capital Development, translated by Ali Mohammad Goodarzi and Seyed Jamal Hosseini, Tehran: Rasa Publications, First Edition.
10. Guy, Matthew, Sims, Doris (2009), Future Talent Development: A Practical Guide to Talent Management and Succession Planning, Translated by Nasrin Jazani, Tehran: Saramad Publications, First Edition.
11. Mohammadi, Mohammad (2018), Why talent management? , Tadbir Monthly, No. 191.
12. 1. Armstrong, M. (2019). Operation management: Key strategies and action learning. Tehran: Tehran's University Publication
13. 2. Bozbor, F; Beskese, A; and Kahraman, C, (2017), prioritization of human capital measuring indicators using fuzzy AHP, Expert system with applications, PP. 1100-1112.
14. 3. Collings & Mellahi. (2019), Special issue of International Journal of Human Resource Management. A contextualized approach to Talent Management: Advancing the field. The International Journal of Human Resource Management 1-28.
15. 4. Sweem, S. L. (2019). "Leveraging Employee Engagement through a Talent Management Strategy: Optimizing Human Capital through Human Resources and Organization Development Strategy in a Field Study". Benedictine university.

16. 5.Verma, S. and P.Dewe. (2018), Valuing Human Resource, Journal of Human Resource Costing & Accounting, pp.102-123.
17. 6.Wakefield. M. (2017). Valuing Human Resource, Journal of Human Resource Costing & Accounting, 29(4):1-18.